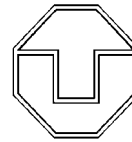


Ansprechpartner:  
Dipl. Soz. René Krempkow  
Tel.: 0351 – 4633-5311  
[krempkow@rcs.urz.tu-dresden.de](mailto:krempkow@rcs.urz.tu-dresden.de)



**Technische  
Universität  
Dresden**

# **Abschlußbericht zur Lehrendenbefragung an der Hochschule Zittau-Görlitz**

**Befragung zu Arbeitssituation, Fortbildungsinteressen und  
zur Akzeptanz hochschulpolitischer Reformvorhaben**

von René Krempkow, Institut für Soziologie der TU Dresden

Postanschrift :  
Technische Universität Dresden  
Institut für Soziologie  
01062 Dresden

Besucheradresse:  
Gebäude Falkenbrunnen  
Chemnitzer Str. 46a  
Raum 201

# Inhalt

Vorbemerkung .....	3
Einleitung .....	4
Lehrendenbefragungen an deutschen Hochschulen.....	6
Ziele und Entstehungshintergrund von Lehrendenbefragungen .....	6
Zur Anlage und Repräsentativität der Lehrendenbefragungen .....	7
Rahmenbedingungen der Lehre und Arbeitszufriedenheit .....	9
Wunsch und Wirklichkeit beim Zeitbudget der Lehrenden an deutschen Hochschulen .....	10
Einschätzung hochschulpolitischer Statements an deutschen Hochschulen .....	12
Lehrendenbefragung an der Hochschule Zittau-Görlitz	13
Struktur der befragten Lehrenden und Repräsentativität .....	13
Rahmenbedingungen von Lehre und Studium .....	17
Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.....	21
Zeitbudget der Lehrenden.....	23
Fortbildung in der Lehre .....	26
Akzeptanz von Statements zur Hochschulpolitik.....	31
Weiterführende Literatur.....	34
Anhang: Fragebogentext .....	35

## **Vorbemerkung**

Im hiermit vorgelegten Abschlußbericht sollen die Ergebnisse der zu Beginn des Jahres 2003 durchgeführten Befragung der Lehrenden der Hochschule Zittau-Görlitz dargestellt werden. Da die Fragestellungen überwiegend standardisiert waren, konnten in einem Vorabbericht bereits Anfang März 2003 zu allen Themenbereichen bereits erste Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden, die nun noch ausführlicher dargestellt und erläutert werden sollen.

So trug die Auswertung zum Zeitbudget noch vorläufigen Charakter, da sich hier die Angaben einiger Lehrender nicht zu 100% addierten. Die Angaben dieser Lehrenden wurden, da sie in einigen Fällen zu einer Verzerrung der angegebenen Durchschnittswerte geführt hätten, zunächst von der Auswertung ausgeschlossen. Sie wurden inzwischen anhand der Fragebögen noch einer genauen Einzelfallprüfung unterzogen. Es stellte sich heraus, daß einige Lehrende die Frage offenbar falsch verstanden hatten und bewußt Angaben machten, die in der Summe über 100% lagen. Sie waren der Ansicht, mehr als 100% ihrer (tariflichen) Arbeitszeit einzusetzen. Da aber die tatsächliche Arbeitszeit gefragt war, wurde entschieden, diese Angaben per Verhältnisgleichung auf 100% zu „herunterzurechnen“ und sie in die Auswertungen einzubeziehen. Die durchschnittlichen Zeitanteile ändern sich hierdurch kaum (maximale Abweichung 1%). Durch die größere Anzahl einbezogener Befragter werden sie jedoch noch zuverlässiger.

Im Text wird an verschiedenen Stellen zur besseren Einordnung der Ergebnisse auf bundesweite Lehrendenbefragungen sowie auf Lehrendenbefragungen an den Universitäten Dresden und Frankfurt/ Oder verwiesen. Ein ausführlicher Bericht zur Befragung an der TU Dresden (als Vergleichsbasis) steht im Internet zur Verfügung unter: [www.tu-dresden.de/phfis/lenz/](http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/) (und dann über den Link „Forschung“).

Besonderer Dank gebührt an dieser Stelle für die Initiative Frau Prof. Jutta Blin, die an der Hochschule Zittau-Görlitz die Lehrendenbefragung anregte, sowie Herrn Dipl.-Lehrer Frank Schneider, der die Organisation der Befragung vor Ort übernahm.

René Krempkow, im März 2003

## **Einleitung**

Ziel der Befragung der Lehrenden war, deren besondere Perspektive auf den Prozeß der Hochschullehre und zugleich Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Akzeptanz von geplanten Veränderungen zu erfahren. Inhalt der Befragung war dementsprechend neben der Einschätzung der Lehr- und Studiensituation und der Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Situation auch Fragen zu Fortbildungsinteressen und die Bewertung einiger Statements zur Hochschulpolitik.

Hierzu konnte auf Erfahrungen mit ähnlich angelegten Lehrendenbefragungen an den Universitäten Halle (vgl. Winter 1999, 2000) und Jena (vgl. Voigt 2000) zurückgegriffen werden, deren Ergebnisse teilweise veröffentlicht wurden. Diese Lehrendenbefragungen lehnten sich in mehreren Fragestellungen an bundesweite Befragungen an (vgl. Kopp/Weiß 1993 sowie Enders/ Teichler 1995), die auch für die Konstruktion des hier verwendeten Lehrenden-Fragebogens herangezogen wurden.

Um spezielle Forschungsfragen zu klären, dabei aber nicht nur auf eine einzige Hochschule angewiesen zu sein, wurden zuvor an zwei Hochschulen (TU Dresden, Europa-Universität Viadrina Frankfurt) durch den Verfasser auch bereits eigene Lehrendenbefragungen durchgeführt (vgl. Krempkow 2001, 2002). Da außerdem auf die z.T. veröffentlichten Ergebnisse der Lehrendenbefragungen der Universitäten Halle und Jena zurückgegriffen werden kann, steht für die Einordnung der Studien ein relativ breites Spektrum von Hochschulen aus vier (neuen) Bundesländern sowie (schon etwas länger zurückliegenden) bundesweiten Lehrendenbefragungen zur Verfügung. Die für die eigenen Lehrendenbefragungen ausgewählten Hochschulen sollten sich hierbei in Anlehnung an die Vorgehensweise des „theoretical sampling“ in der qualitativen Sozialforschung nach Größe, Fächerspektrum, in ihrem Vorgehen bei der Kosten- und Leistungsrechnung sowie in den Rahmenbedingungen möglichst stark unterscheiden. Ein wesentliches Auswahlkriterium stellte aber natürlich auch die Tatsache dar, welche Hochschulen bereit waren, eine Lehrendenbefragung zu unterstützen.

Während in Dresden eine Stichprobe mit 400 nach dem Zufallsprinzip ausgewählten Befragten (von etwa 1500 Lehrenden insgesamt) erfolgte, fand in Zittau-Görlitz wie auch in Frankfurt/Oder die Befragung nach dem Prinzip der Vollerhebung aller ca. 200 Lehrenden statt.

Eine Forschungsfrage hierzu lautete zunächst einmal entsprechend der Auswahl der Hochschulen, worin sich diese bezüglich der Einschätzung ihrer Arbeitsbedingungen in der Lehre, im Arbeitsklima, in der Einschätzung des Fortbildungsbedarfs im Bereich der Lehre und letztlich in der Bewertung hochschulpolitischer Statements unterscheiden. Entsprechend dem speziellen Forschungsinteresse der Verfassers am Thema Leistungsbewertung und Leistungsanreizsysteme wurden zusätzlich zu den bereits bundesweit verwendeten Statements zur Akzeptanz von Peer review und Studentenbefragungen (vgl. Enders/Teichler 1995 sowie Kopp/Weiß 1993) noch Absolventenbefragungen sowie explizite Fragestellungen zur Kopplung von Leistungsanreizsystemen mit (subjektiven) Bewertungen ergänzt.

Da die Auswertung der Befragung natürlich anonym zu erfolgen hatte, wurde lediglich die Zugehörigkeit zur Fakultät und zur Statusgruppe (Professor/in bzw. Hochschullehrer/in oder Wiss. Personal) erfragt. Schon bei der Angabe zur Befristung der Tätigkeit wurden die Befragten explizit darauf hingewiesen, dass sie diese Frage auch freilassen können, wenn deren Beantwortung aus ihrer Sicht die Anonymität beeinträchtigt. Zur Sicherung der Anonymität wurde daher auf die Erhebung (weiterer) soziodemographischer Daten wie Alter und Geschlechtszugehörigkeit verzichtet.

Neben den standardisierten Bewertungsfragen wurden in vielen Fällen die Fragestellungen als halboffene Fragestellungen mit zusätzlicher freier Antwortmöglichkeit konzipiert, um den Lehrenden die Möglichkeit zur Ergänzung und ggf. Korrektur der Itemlisten zu geben. Außerdem wurden die Lehrenden explizit aufgefordert, weitere Anregungen zu Qualitätsentwicklungsmaßnahmen bzw. ihre Meinung zu einem weiteren Thema zu formulieren und dafür ggf. auch ein zusätzliches Blatt zu verwenden.

Der nachfolgende Bericht gliedert sich in zwei große Abschnitte: Den ersten Abschnitt bildet ein Überblick über Lehrendenbefragungen an deutschen Hochschulen, in dem neben dem Entstehungshintergrund der Studie auch ein Überblick über und eine z.T. kritische Einordnung der Ergebnisse der Fragestellungen zu ähnlichen Themengebiete wie in der Lehrendenbefragung an der Hochschule Zittau-Görlitz erfolgt. Im zweiten Abschnitt werden die Ergebnisse der Befragung an der Hochschule Zittau-Görlitz im Einzelnen vorgestellt.

# ***Lehrendenbefragungen an deutschen Hochschulen***

Da sich der Fragebogen der an den Universitäten Dresden und Frankfurt/ Oder sowie der Hochschule Zittau-Görlitz durchgeführten Lehrendenbefragungen an den bundesweit durchgeführten Lehrendenbefragungen von Kopp/ Weiß (1993) sowie Enders/ Teichler (1995) orientierte, sollen nachfolgend zunächst einige kurze Ausführungen zu Zielen und Durchführung dieser beiden Untersuchungen sowie ausgewählte Ergebnisse vorgestellt werden. Weitere Hochschullehrer- oder Professorenbefragungen sollen hier nur am Rande erwähnt werden, da sie sich weit weniger als Orientierung für die angestrebten Untersuchungsziele eigneten, weil sie entweder nicht bundesweit durchgeführt wurden oder andere Ziele verfolgten (vgl. z. B. Schaeper in Enders/Teichler 1995: 130ff.).

## ***Ziele und Entstehungshintergrund von Lehrendenbefragungen***

Entstehungshintergrund der Studie von Kopp und Weiß (1993) war zunächst eine Befragung von Hochschullehrern der kanadischen Provinz Quebec zu den Folgen der in den 80er Jahren einsetzenden Sparpolitik an Universitäten und damit in Zusammenhang stehenden Managementmaßnahmen (vgl. Haché/ Crespo 1989). Die Existenz einer ähnlichen Problemlage in den Hochschulsystemen anderer westlicher Industrienationen begründete das Interesse an einer vergleichenden Untersuchung der Frage, welche Anpassungsmuster sich auf Seiten der Universitäten bei verschärfter Mittelknappheit unter differenten strukturellen und organisatorischen Bedingungen herausbilden (vgl. Kopp/ Weiß in Enders/ Teichler 1995: 105). Unter besonderer Berücksichtigung der Situation in der Bundesrepublik Deutschland und als Ergebnis vorab durchgeführter Interviews mit Hochschullehrern erfolgte letztlich eine Beschränkung auf ein relativ enges Segment von Fragen, die diese Untersuchung thematisch strukturierten und auch für die eigenen in Dresden und Frankfurt/ Oder durchgeführten Lehrendenbefragungen im Vordergrund standen:

- Einschätzung der Arbeitssituation (Ausstattung, (arbeits-)klimatische Aspekte, Zufriedenheit)
- Einstellung zu verschiedenen hochschulpolitischen Perspektiven und Reformvorhaben

Auch die Hochschullehrerbefragung von Enders und Teichler (1995) wurde im angelsächsischem Raum initiiert (von der Carnegie Foundation for the Advancement

of Teaching (Princeton, N.J.). Das Wissenschaftliche Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität/ Gesamthochschule Kassel führte die Erhebung und Auswertung für Deutschland (alte Bundesländer) durch. Wichtige Themenkomplexe dieser Befragung waren:

- Berufsweg und berufliche Position
- Beschäftigungsbedingungen
- Zeitverteilung und berufliche Prioritäten
- Arbeitsaufgaben
- Leitung und Verwaltung der Hochschule
- Internationale Aspekte des wissenschaftlichen Lebens
- Hochschule und Gesellschaft

Die Themenkomplexe bei Enders und Teichler (1995) sind zwar teilweise identisch mit der Professorenbefragung von Kopp/ Weiß (1993), die einzelnen Fragestellungen waren jedoch oft anders formuliert, so daß Vergleiche der Ergebnisse eher nur zu den Grundaussagen sinnvoll sind. Außerdem wurde bei Enders und Teichler (1995) im Unterschied zu Kopp/ Weiß (1993) auch der akademische Mittelbau einbezogen.

### ***Zur Anlage und Repräsentativität der Lehrendenbefragungen***

Bei Kopp und Weiß (1993) wurden unter Berücksichtigung von Fächergruppen und Regionen 2457 Professoren westdeutscher Universitäten nach dem Zufallsprinzip ausgewählt und im Juni 1992 angeschrieben. 678 von diesen antworteten, 534 Fragebögen (22 Prozent) waren letztlich verwertbar. Nicht in die Untersuchung einbezogen wurden die Fächer Medizin, Sport und Kunstwissenschaften. Der Anteil der Befragten in den einzelnen Fächergruppen entsprach in etwa der zu diesem Zeitpunkt aktuellsten verfügbaren Statistik des Statistischen Bundesamtes von 1991, wobei die Ingenieurwissenschaften zu 8 Prozent über- und Mathematik/ Naturwissenschaften zu 11 Prozent unterrepräsentiert waren. Die anderen untersuchten strukturellen Merkmale (Geschlecht, Besoldungsgruppen) stimmten in ähnlichem Maße überein. Obgleich die Ergebnisse der Untersuchung aufgrund der relativ geringen Rücklaufquote einige Unsicherheiten in sich bergen, können sie aufgrund der Merkmalsverteilung der Befragten für die befragten Fächer als weitgehend repräsentativ angesehen werden. Als Vergleichsbasis für die eigenen Untersuchungen an den Universitäten Dresden und Frankfurt/ Oder sind vor allem die Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen und zur faktischen und als optimal erachteten Arbeitszeit nach Tätigkeiten sowie die Einschätzung hochschulpolitischer Statements von Interesse.

Nach Angaben von Enders und Teichler (1995) wurden in ihrer Studie im Sommersemester 1992 insgesamt etwa 10.000 Fragebögen an Lehrende und Forschende aller hauptberuflich wissenschaftlich tätigen Statusgruppen aller Fächergruppen und aller Hochschularten außer Verwaltungshochschulen versandt. Hierbei wurden 60 ausgewählte Fachbereiche bzw. Fakultäten an 18 Hochschulen einbezogen (5 Universitäten, 3 Technische Hochschulen, 2 Gesamthochschulen, 2 Kunst- und Musikhochschulen, 6 Fachhochschulen). Die Analyse stützte sich auf 2801 Fragebögen (28 Prozent Rücklaufquote). 682 Personen (24 Prozent der Befragten) waren Universitätsprofessoren, 1875 Personen (67 Prozent) Angehörige des Mittelbaus an Universitäten. Den Rest bildeten Fachhochschulangehörige. Nach Vergleichen zu vorliegenden Daten der Personalstruktur kommen die Autoren zu dem Schluß, daß die Studie weitgehend repräsentativ ist (vgl. Enders/ Teichler 1995: 15).

Da als Vergleichsbasis für die eigenen Untersuchungen an den Universitäten Dresden und Frankfurt/ Oder ebenfalls vor allem die Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen, zur faktischen und als optimal erachteten Arbeitszeit nach Tätigkeiten sowie die Einschätzung hochschulpolitischer Statements von Interesse sind, sollen diese nachfolgend kurz vorgestellt werden.



### ***Rahmenbedingungen der Lehre und Arbeitszufriedenheit***

Bei den Ergebnissen der Fragestellungen von Kopp und Weiß (1993) zu den Arbeitsbedingungen fällt vor allem die Entwicklung der Betreuungsrelation auf. Diese lag 1980 bei 41,4 Studenten je Professor, 1991 waren es knapp 59 (vgl. Kopp/ Weiß 1995: 115).

Hohe Anteile negativer Wertungen erhielten die Ausstattung mit wissenschaftlichen Hilfskräften, mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und die Ausstattung der Bibliotheken (47 bis 42 Prozent negative Wertungen). Dennoch waren die Professoren mit der überwiegenden Anzahl der erfragten Aspekte zufrieden. Die berufliche Anerkennung in der Gesellschaft (89 Prozent zufrieden und sehr zufrieden), die Beziehungen zu den Studenten (84 Prozent) und das Gehalt (67 Prozent) erhielten hierbei am häufigsten positive Nennungen.

Insgesamt gesehen hatte sich nach Einschätzung der befragten Professoren die Situation in ihrer Organisationseinheit in den letzten 5 Jahren für mehr als die Hälfte nicht verändert. 27 Prozent registrierten eine Verschlechterung, 21 Prozent eine Verbesserung.

An erster Stelle der Ergebnisse von Enders und Teichler (1995) zu Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit soll genannt werden, daß die Unterschiede zwischen Universitätsprofessoren und Mittelbauangehörigen so groß ausfielen wie in keinem anderen der über ein Dutzend anderen untersuchten westlichen Industrienationen. Deshalb erfolgte die Auswertung getrennt nach Statusgruppen.

Die Universitätsprofessoren äußerten sich mit 64 Prozent positiven Nennungen insgesamt überwiegend zufrieden zu ihrer beruflichen Situation. Der Mittelwert der Zufriedenheit lag auf einer Skala von 1-5 bei 2,4. Nur in 4 von 13 Ländern (Hongkong: 2,2/ Australien, Schweden und USA: 2,3) äußerten sich die Professoren geringfügig zufriedener.

Befragt zu einzelnen Aspekten ihrer beruflichen Situation, bestätigte sich dieses Bild: Sowohl bei den ihnen zur Verfügung stehenden materiellen als auch bei den personellen Ressourcen gehören die deutschen Universitätsprofessoren - neben ihren Kollegen aus den USA, Hongkong, den Niederlanden und Schweden - zu denjenigen, die in keinem der angesprochenen Bereiche überwiegend Mängel konstatieren. Zum Gehalt äußerten sie sich mit 65 Prozent positiven Nennungen nach den Niederlanden und Hongkong am zufriedensten. Kopp/ Weiß (1993) kamen mit 65 Prozent auf das selbe Ergebnisse.

Ganz anders sieht die Arbeitssituation dagegen für den akademischen Mittelbau aus: Dieser ist mit einem Mittelwert von 3,1 zur Einschätzung seiner beruflichen Zufriedenheit insgesamt am unzufriedensten von allen befragten westlichen Industrienationen. Lediglich in Chile ist der akademische Mittelbau ähnlich unzufrieden.

Im Vergleich zu den Professoren äußerten sich vom akademischen Mittelbau mit 32 Prozent nur halb so viele "(sehr) zufrieden". Zwei Problembereiche werden genannt, die dieses hohe Maß an Unzufriedenheit erklären: Erstens ist die Beschäftigungssituation mit 80 Prozent befristet Beschäftigten in keinem anderen der untersuchten Länder so prekär. Zweitens sind die Mittelbauangehörigen in Deutschland besonders abhängig. In keinem anderen der untersuchten Länder hat der Mittelbau so wenig Gestaltungsspielraum in der Lehre und in der Forschung, während es für die Professoren genau umgekehrt ist. In keinem anderen untersuchten Land haben die Universitätsprofessoren mehr Gestaltungsspielraum, was sowohl Lehre als auch Forschung betrifft (vgl. Enders/ Teichler 1995: 25).

### ***Wunsch und Wirklichkeit beim Zeitbudget der Lehrenden an deutschen Hochschulen***

Befragt zur aufgewandten und als optimal erachteten Arbeitszeit, wandten lt. Kopp und Weiß (1993) die Professoren nach eigenen Angaben durchschnittlich 38 Prozent ihrer Zeit für die Lehre auf (34 Prozent galten als optimal), 27 Prozent für die Forschung (42 Prozent wären optimal), 9 Prozent für Prüfungen (7 Prozent optimal) sowie jeweils 10 Prozent für Hochschulgremien und andere Dienstaufgaben (6 bzw. 5 Prozent optimal). Weitere durchschnittlich 6 Prozent der Arbeitszeit wurden für Gutachten benötigt (5 Prozent optimal). Es wurde auf erhebliche interindividuelle und interfachliche Unterschiede hingewiesen. Nach Vorlesungszeit und vorlesungsfreier Zeit wurde nicht differenziert.

Laut Enders/ Teichler (1995) unterscheiden sich die Statusgruppen Universitätsprofessoren und akademischer Mittelbau beim Zeitbudget erheblich. So gaben die Universitätsprofessoren an, im Jahr durchschnittlich rund ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die Lehre aufzuwenden (43 Prozent in der Vorlesungszeit, 20 Prozent in der vorlesungsfreien Zeit). Etwa zwei Fünftel ihrer Arbeitszeit rechnen sie Forschungstätigkeiten zu (29 Prozent in der Vorlesungszeit, 53 Prozent in der vorlesungsfreien Zeit). Das Zeitbudget der Mittelbauangehörigen sei noch stärker durch die Forschung als durch die Lehre dominiert.

Wie weiter oben erläutert, wurden für die Universitätsprofessoren in der Studie von Kopp und Weiß, (die im selben Zeitraum durchgeführt wurde und die nicht nach Vorlesungszeit und vorlesungsfreier Zeit differenzierte,) relativ ähnliche Werte angegeben. (Würde man den Zeitanteil für Lehre und Prüfungen sowie für Forschung und Gutachten addieren, so fielen die Ergebnisse sehr ähnlich aus.) Zu vermuten ist daher, daß dies von den Lehrenden bei Enders und Teichler jeweils mit unter Lehre bzw. Forschung eingeordnet wurde. In einer weiteren, kurze Zeit später durchgeführten Studie von Schaeper, deren Ergebnisse zwar von der Breite her das Fächerspektrum abdecken, aber nicht bundesweit repräsentativ sind, fallen die Ergebnisse zum Zeitbudget ebenfalls von der Grundtendenz her ähnlich aus (vgl. Schaeper in: Enders/ Teichler 1995: 142). Deshalb kann davon ausgegangen werden, daß die Grundaussagen zum Zeitbudget hinreichend gesichert sind. Hinzuzufügen ist, daß wenn man Studien aus früheren Jahren hinzuzieht, der Anteil der Arbeitszeit, der während der Vorlesungszeit für die Forschung verwandt wird, im Laufe der Jahre kontinuierlich immer größer geworden ist (1976/77: 23 Prozent, 1983/84: 27 Prozent, 1990/91: 28 Prozent - vgl. Enders/ Teichler 1995: 20). Angesichts dieser Daten muß man wohl davon ausgehen, daß die hochschulpolitischen Bemühungen zur Erhöhung des Stellenwertes der Lehre, die in den 90er Jahren forciert wurden, den Trend zur Erhöhung des Zeitanteils für die Forschung höchstens zu bremsen vermocht haben.

Vor diesem Hintergrund kann allerdings auch eine andere Interpretation der Angaben der Professoren zu ihren beruflichen Interessen als bei Enders und Teichler vorgenommen werden.<sup>1</sup> Im Text formulierten die Autoren, daß die Befunde dagegen sprechen, daß "das deutsche Universitätssystem eine einseitige Forschungsorientierung seiner Professoren fördere", da etwa *ein* Drittel stärker die Forschung und ein Drittel stärker die Lehre betont". Wenn die Angaben in der Ergebnistabelle zugrundegelegt werden, sind die deutschen Universitätsprofessoren aber mit *zwei* Dritteln Forschung deutlich stärker forschungs- als lehrorientiert. Daß in anderen Ländern des europäischen Raumes die Lehre z. T. noch weniger präferiert wird, ist

---

<sup>1</sup> Womöglich liegt hier aber auch ein Irrtum der Autoren vor. Denn die in der Tabelle angegebenen Daten sind andere als die im Text formulierten (vgl. Enders/ Teichler 1995: 16 und 17). So präferieren die Professoren, befragt zu ihren Präferenzen in Forschung und Lehre, insgesamt nur zu 35 Prozent eher die Lehre, insgesamt zu 66 Prozent jedoch eher die Forschung. Im einzelnen gaben 7 Prozent an "mehr in der Forschung", weitere 59 Prozent "in beidem, mehr in der Forschung". 5 Prozent gaben an "mehr in der Lehre" und weitere 30 Prozent gaben an "In beidem, mehr in der Lehre". Stellt man die Angaben gegenüber, präferieren insgesamt nur 35 Prozent eher die Lehre, insgesamt 66 Prozent eher die Forschung.

hierbei von nachrangiger Bedeutung, da die Autoren die Anteile der Lehr- und Forschungsorientierten innerhalb Deutschlands gegenüberstellten.<sup>2</sup>

Schließlich zeigt sich die stärkere Forschungs- als Lehrorientierung auch in den Angaben der deutschen Universitätsprofessoren zum als optimal erachteten Zeitaufwand für Lehre bzw. Forschung im Vergleich zum tatsächlichen Zeitaufwand (vgl. Kopp/ Weiß sowie Schaeper in Enders/ Teichler 1995: 113 und 148). Alle dort diesbezüglich publizierten Ergebnisse zeigen, daß die Forschung in den Präferenzen deutlich vor der Lehre eingeordnet wird.

### ***Einschätzung hochschulpolitischer Statements an deutschen Hochschulen***

Bei der Einschätzung hochschulpolitischer Statements (nur in der Lehrendenbefragung von Kopp und Weiß 1993) fällt die relativ hohe Zustimmung zu solchen Statements auf, die auf die Reformbereitschaft der befragten Hochschullehrer schließen lassen. So sprechen sich knapp zwei Drittel für eine Neuorganisation des Studiums nach angelsächsischem Vorbild aus. Die Einführung von Kurzstudiengängen und differenzierten Abschlüssen wurde hierbei ausdrücklich mit unter solche Maßnahmen gezählt (vgl. Kopp/ Weiß 1995: 123). Bemerkenswert ist außerdem, daß sich drei Viertel der Professoren für "mehr marktwirtschaftliche Elemente im Hochschulwesen" aussprechen. Der Einführung leistungsorientierter Mittelzuweisung stimmen sogar vier Fünftel zu. Mehrheitlich befürwortet wird auch eine regelmäßige Bewertung der Lehrleistungen durch Studierende, des Studienangebotes durch Experten, die Veröffentlichung von Leistungskennzahlen sowie eine stärkere fachlich-inhaltliche Profilbildung der Universitäten. An Grenzen stößt die Reformbereitschaft der Professoren bei der Hochschulfinanzierung, Bildungsgutscheinen und einer Erhöhung der Anzahl privater Hochschulen. Diese sind – wenn gleich mit immerhin 45 bzw. 47 Prozent Zustimmung nur knapp – nicht mehrheitsfähig. Lediglich private Stiftungslehrstühle finden mit 60 Prozent Zustimmung eine Mehrheit.

---

<sup>2</sup> Ein weiterer Widerspruch findet sich in den Angaben zum für die Lehrtätigkeit aufgewandten Zeitanteil in der vorlesungsfreien Zeit: Hier ist im Text von 26 Prozent die Rede, während in der Tabelle nur 20 Prozent angegeben wurden. Da die Angabe 26 Prozent rechnerisch mit weiteren Zahlen übereinstimmt, wird nachfolgend diese Zahl verwendet.

# ***Lehrendenbefragung an der Hochschule Zittau-Görlitz***

## ***Struktur der befragten Lehrenden und Repräsentativität***

Insgesamt konnten 78 ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden. Da die Befragung als Vollerhebung angelegt war, wurde festgelegt, die Gesamtheit der (in der Lehre tätigen) Professoren und des Wiss. Personals per Hauspost anzuschreiben. Nach den Angaben der mit der Verteilung beauftragten Mitarbeiter waren dies insgesamt 163 Personen. Die Rücklaufquote betrug demnach 47,9% und lag damit etwa genauso hoch wie bei den Lehrendenbefragungen an der TU Dresden und der Universität Frankfurt.

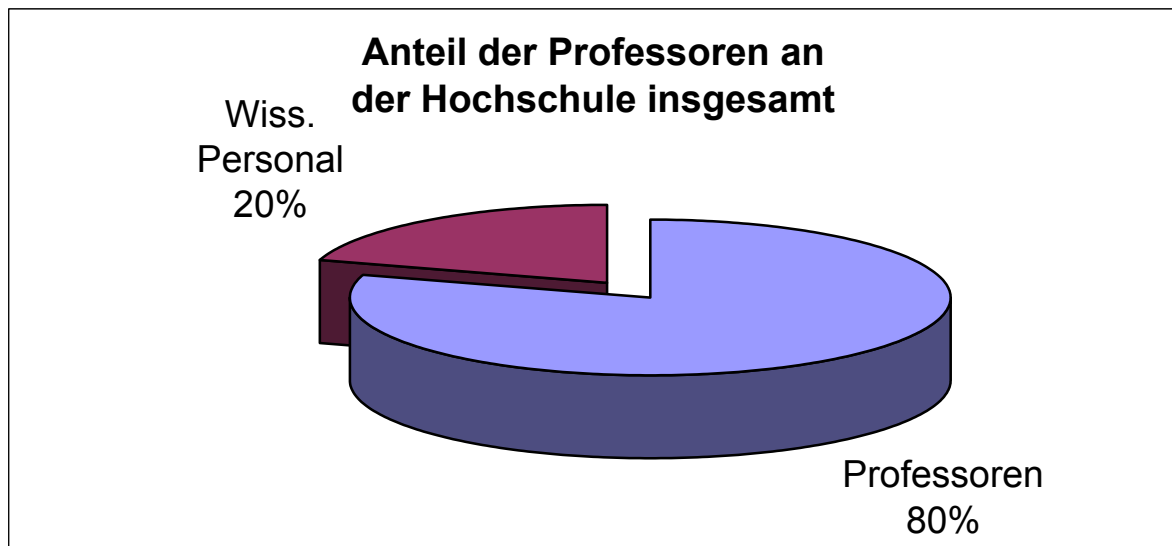
Der absolute Rücklauf und die Rücklaufquote allein sagen jedoch wenig darüber aus, ob die Ergebnisse der Befragung als repräsentativ einzuschätzen sind oder nicht. Hierzu müssen vielmehr die wesentlichen strukturellen Merkmale der Befragten übereinstimmen (vgl. Bortz/ Döring 2002: 400 sowie 689).

Zur Überprüfung der Repräsentativität der Stichprobe und letztlich auch zur Sinnfälligkeit von Vergleichen mit bundesweit angelegten Befragungen sollen in dieser Befragung folgende Merkmale herangezogen werden:

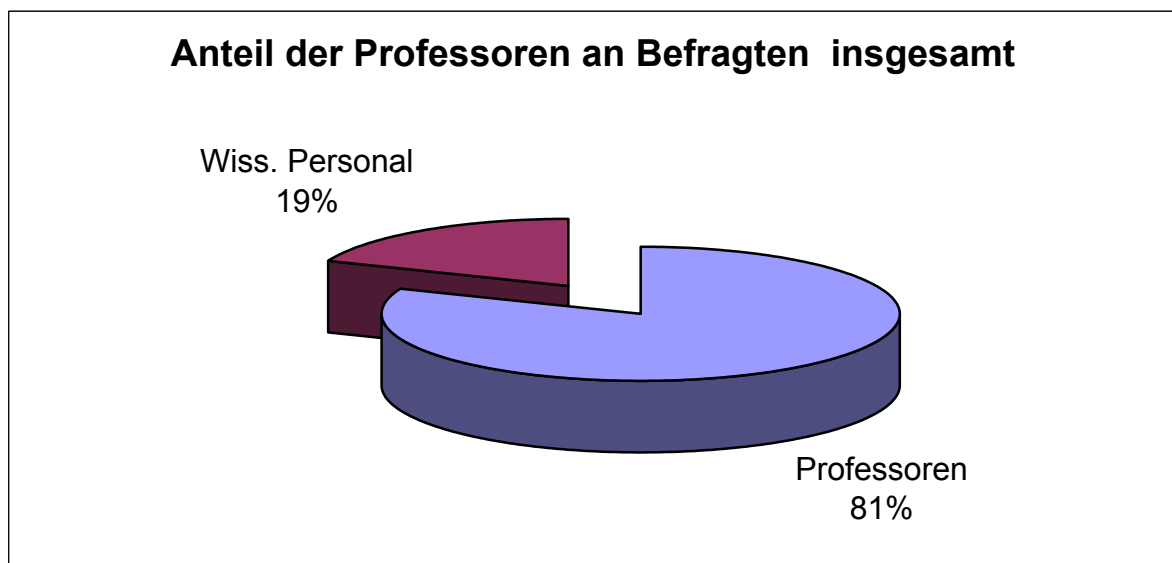
- Status bzw. Gruppenzugehörigkeit
- Befristung
- Fachbereiche bzw. Fächergruppen

Angaben zu Geschlecht, Alter oder andere soziodemographische Merkmale wurden mit Rücksicht auf die Anonymität der Befragten nicht erfaßt.

Von der Hochschulverwaltung wurde eine Liste mit der Personalstruktur zum Zeitpunkt der Auswahl der Lehrenden angefordert. Dies ergab nachfolgend dargestellte Verteilung, der die Verteilung der auswertbaren Fragebögen gegenübergestellt werden soll:

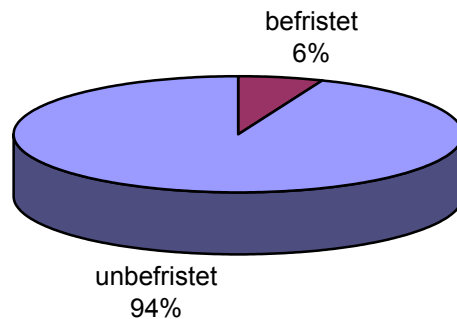


Die Verteilung nach Status bzw. Gruppenzugehörigkeit stimmt mit einer Abweichung von nur 1 Prozentpunkt mit den von der Hochschule zur Verfügung gestellten Angaben überein:



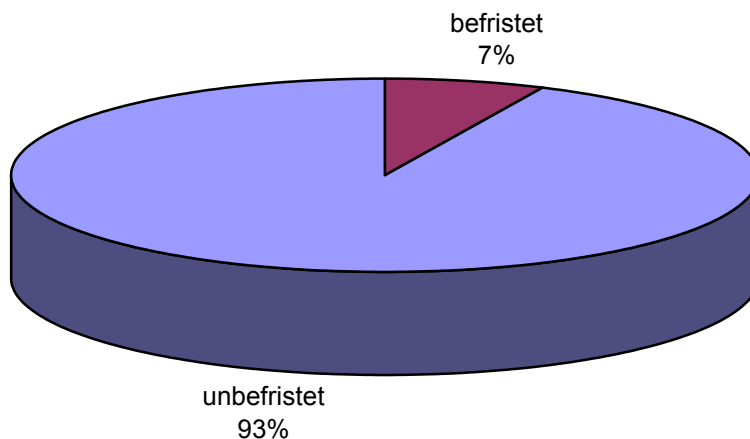
Das zweite überprüfbare Merkmal war die Befristung. Diese ergab nach den Angaben der Hochschule nachfolgend dargestellte Verteilung, der wiederum die Verteilung der auswertbaren Fragebögen gegenübergestellt wurde.

### **Anteil befristet Beschäftigter an der Hochschule insgesamt**

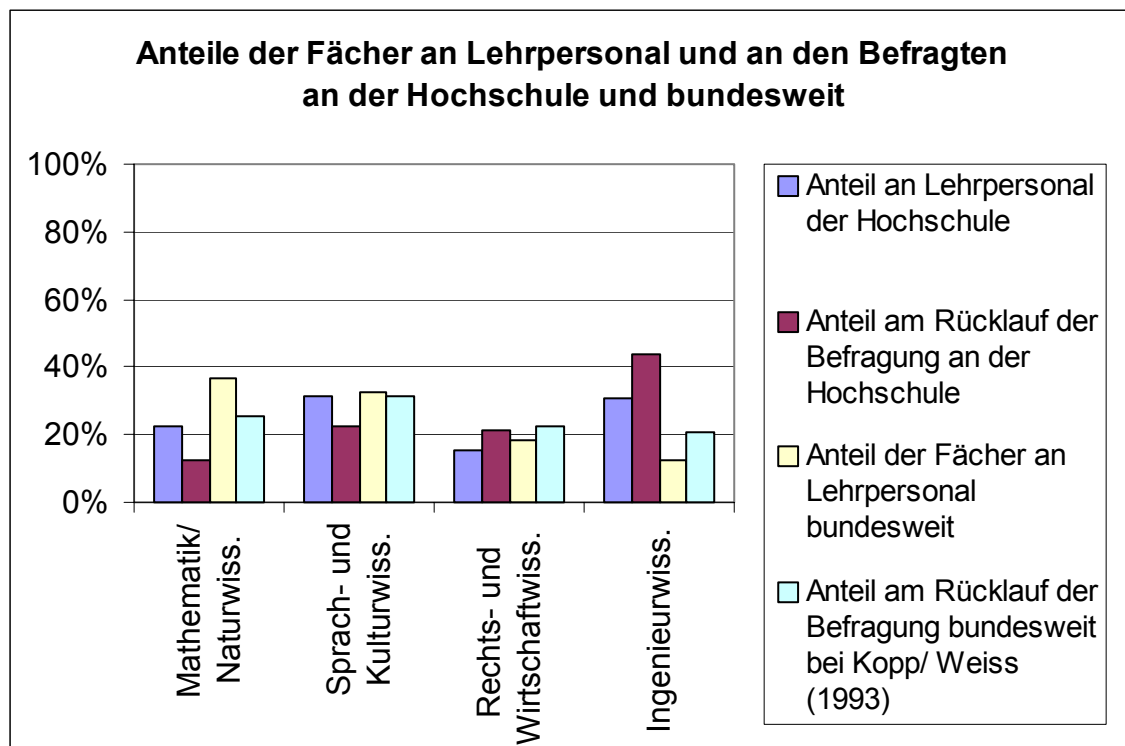


Auch hier stimmen die Angaben der Befragten mit einer Abweichung von nur 1 Prozentpunkt mit den von der Hochschule zur Verfügung gestellten Angaben überein.

### **Anteil befristet Beschäftigter an Befragten insgesamt**



Das dritte überprüfbare Merkmal ist die Verteilung nach Fächergruppen. Eine Überprüfung der Verteilung nach Fachbereichen war hier nicht sinnvoll, da die Anzahl der Befragten in den Fachbereichen für Vergleichszwecke zu klein würde. Daher wurden die Fachbereiche wie vom Statistischen Landes- bzw. Bundesamt vorgegeben nach Fächergruppen zusammengefaßt und die Verteilungen gegenübergestellt.



Wie die graphische Darstellung zeigt, sind die Abweichungen zwischen dem jeweiligen Anteil am Lehrpersonal an der Hochschule insgesamt und die Fächergruppenanteile am Rücklauf der Befragung an der Hochschule hier schon etwas größer. So ist die Fächergruppe Mathematik/ Naturwissenschaften etwas unterrepräsentiert, die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften dagegen etwas überrepräsentiert. Bei den anderen beiden Fächergruppen sind die Abweichungen geringer. Wie die in der Graphik ebenfalls dargestellten Ergebnisse zur Repräsentativität der bundesweiten Befragung von Kopp und Weiss (1993) zeigen, bestehen bundesweit zwischen Rücklauf und tatsächlichen Anteil laut Statistischem Bundesamt in etwa dieselben Abweichungen. Sogar die Richtung der Abweichungen stimmen bei allen Fächergruppen überein, so daß hier eine gewisse Abhängigkeit des Rücklaufes von der jeweiligen Fächerkultur angenommen werden kann.

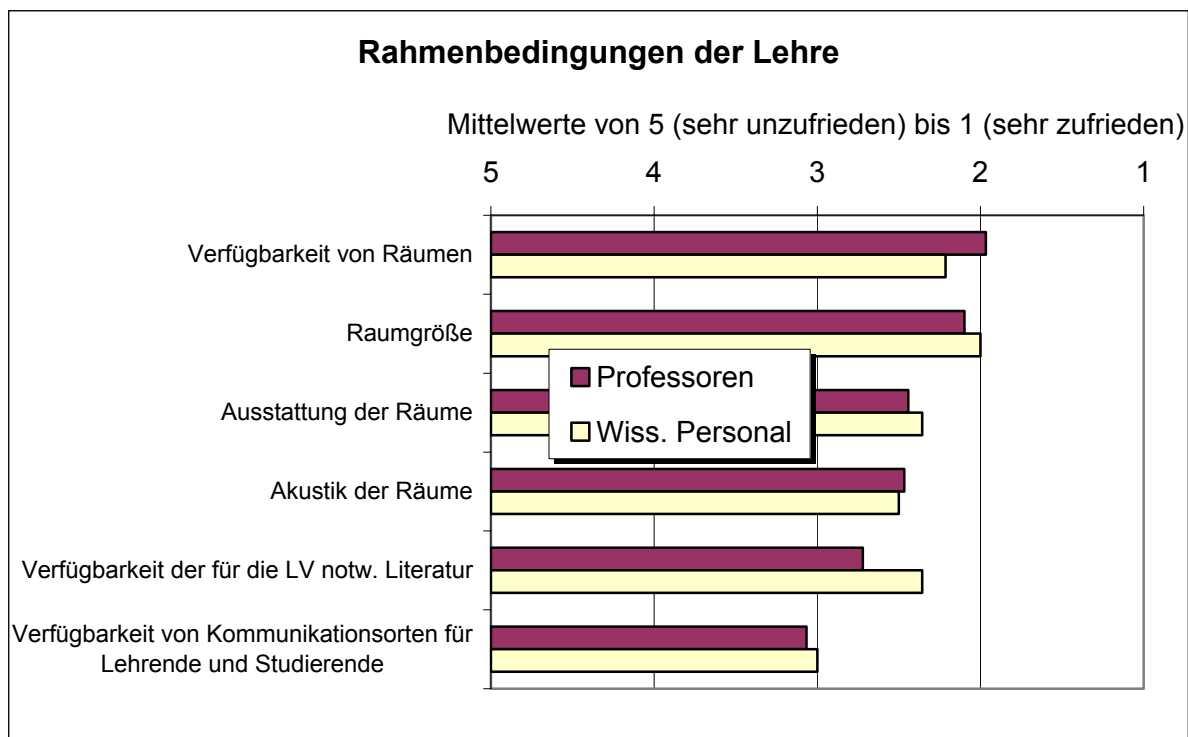
Bei den weiteren Analysen für die Hochschule Zittau-Görlitz wie auch für die Universitäten Dresden und Frankfurt zeigte sich jedoch, daß die Auswirkungen der Abweichungen in der Fächerverteilung auf die Hochschul-Gesamtergebnisse eher gering sind, so daß hier auf eine Gewichtung der Daten nach Fächergruppen verzichtet wurde.

Insgesamt kann die Befragung hinsichtlich der untersuchten Merkmale als weitgehend repräsentativ eingeschätzt werden.



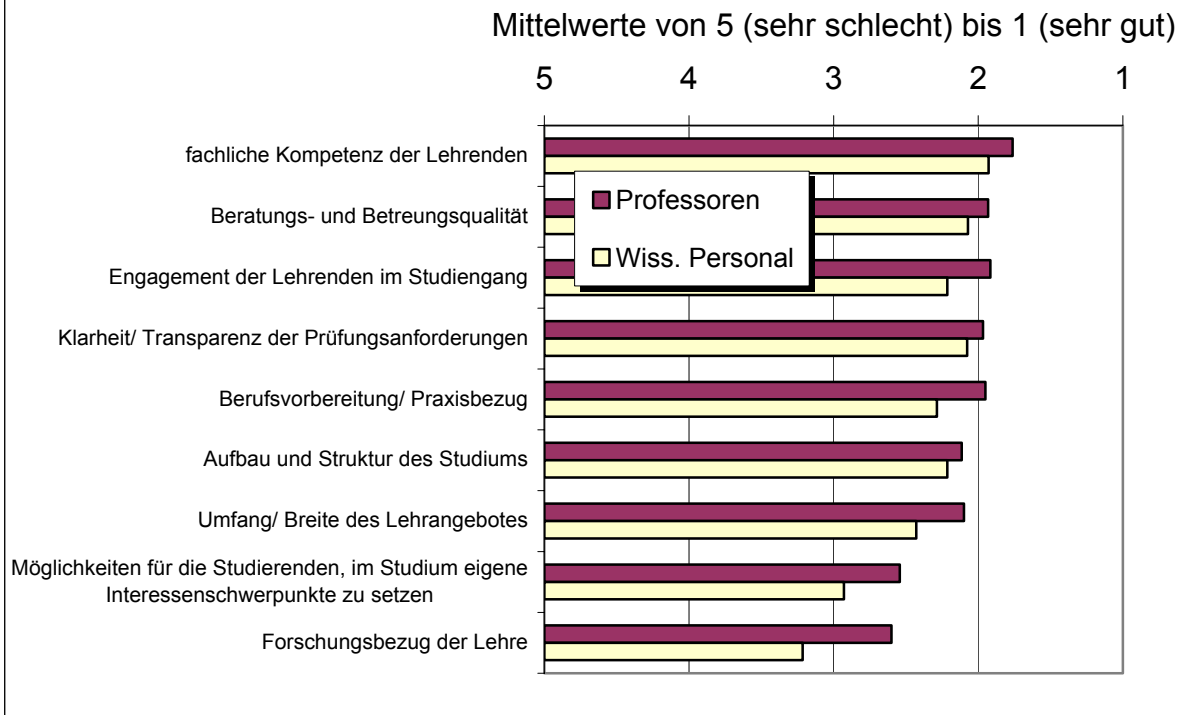
## Rahmenbedingungen von Lehre und Studium

Mit den Rahmenbedingungen der Lehre und des Studiums an der Hochschule waren die Lehrenden überwiegend zufrieden und damit etwas zufriedener als an den Uniersitäten Dresden und Frankfurt. Lediglich mit der Verfügbarkeit von Kommunikationsorten für Lehrende und Studierende war nur etwa die Hälfte der Lehrenden zufrieden. In einigen Aspekten gab es Unterschiede zwischen Professoren und wiss. Personal. Zwei Professoren kommentierten die Ausstattung der Räume, wobei die Funktion der Ausstattung als „immer wieder ein Nervenkitzel“ bezeichnet und beklagt wurde, das es „keine Beamer in Seminarräumen“ gäbe. In den nachfolgenden Graphiken sind die Ergebnisse (nach den nicht immer explizit dargestellten) Gesamteinschätzungen aller Lehrenden geordnet sowie nach Professoren und Wiss. Personal getrennt dargestellt.



Auch die Bewertung der Studiensituation an den Fachbereichen fiel recht unterschiedlich aus. Die fachliche Kompetenz der Lehrenden sowie die Beratungs- und Betreuungsqualität wurde von etwa vier Fünfteln der Befragten als gut und sehr gut eingeschätzt, der Forschungsbezug der Lehre und die Wahlmöglichkeiten für die Studierenden jedoch nur von rund der Hälfte. Überwiegend negativ wurden auch die weiteren, von den Befragten selbst anzugebenden Aspekte bewertet.

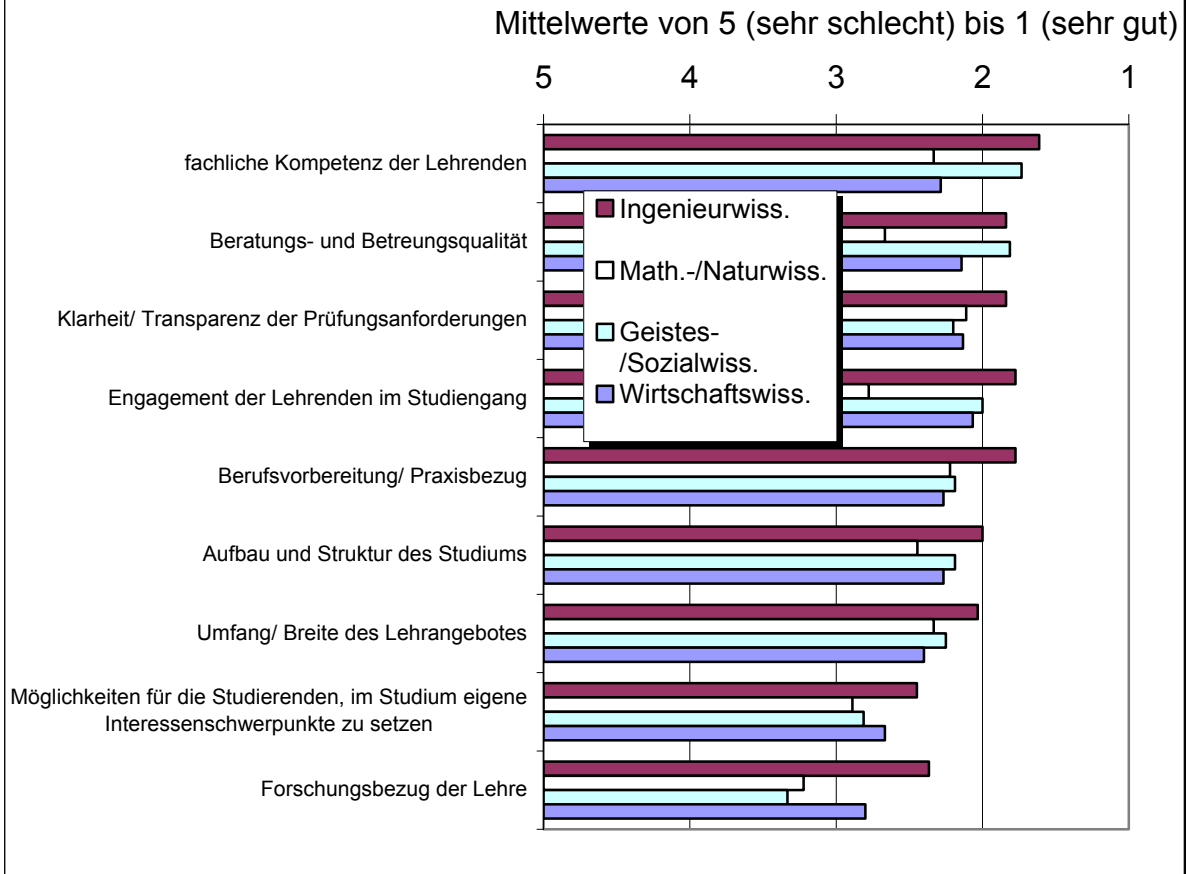
## Situation von Lehre und Studium im Fachbereich



Auffällig ist, daß die Situation von Lehre und Studium von den Professoren durchweg besser bewertet wird als vom Wiss. Personal. Dieser Effekt zeigte sich auch an den anderen befragten Hochschulen in Dresden und Frankfurt. Dennoch soll, da an der Hochschule Zittau-Görlitz ein großer Teil des Wiss. Personals aus Lehrbeauftragten am Fachbereich Sprachen besteht und sich die Frage ausdrücklich auf die Fachbereiche bezog, hier auch der Fächereinfluß untersucht werden.

Nachfolgend sollen daher die Ergebnisse auch fachbezogen dargestellt werden. Hierbei wurde, da die Fallzahlen für eine Darstellung der Ergebnisse zu einzelnen Fachbereichen zu gering würden, wieder nach Fächergruppen zusammengefaßt. Anhand der Graphik ist deutlich erkennbar, daß die schlechtere Bewertung der Situation von Lehre und Studium durch das Wiss. Personal nicht allein auf den hohen Anteil der Lehrbeauftragten zurückgeführt werden kann, da die Geistes- und Sozialwissenschaften, in die die Urteile der Lehrbeauftragten v.a. eingeflossen sind, keineswegs durchweg negativer bewertet wurden als z.B. die Mathematik/ Naturwissenschaften, bei denen der Großteil der Befragten Professoren sind.

## Situation von Lehre und Studium in den Fächergruppen



Von der Möglichkeit, zu den Fragen Anmerkungen auf den Fragebögen anzubringen, machten Professoren wie Mitarbeiter regen Gebrauch. Ein Professor formulierte ganz grundsätzlich zu dieser Frage, diese sei „sehr differenziert“.

Drei Professoren machten Anmerkungen zu den Möglichkeiten für die Studierenden, im Studium eigene Interessenschwerpunkte zu setzen: So seien die „Interessen durch wohlgedachten Aufbau und Struktur des Studiums vorgegeben“, sowie „durch Studienrichtung und Wahlfächer“ bzw. sei eine „größere inhaltliche Vielfalt durch begrenzte Kapazitäten nicht möglich“.

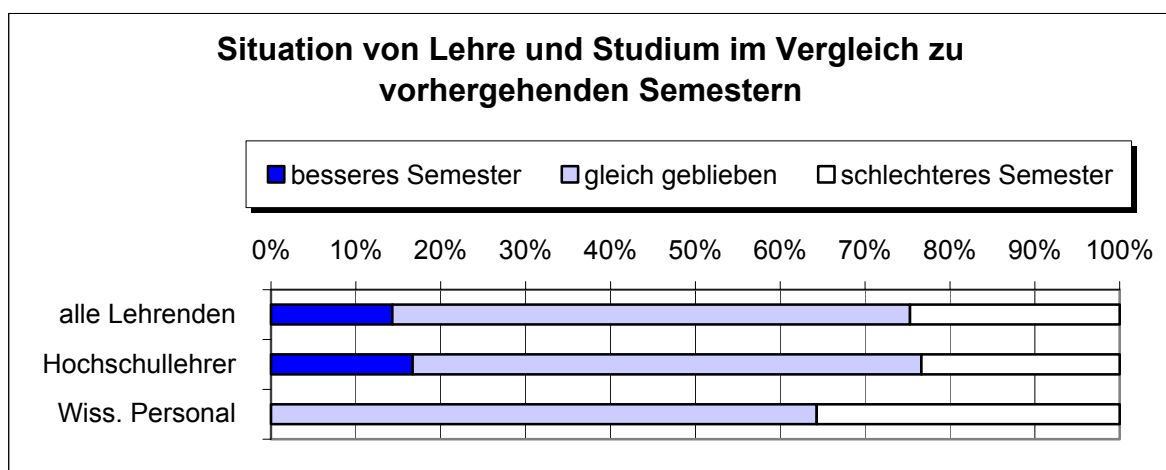
Ein Lehrender aus dem Wiss. Personal merkte zum Engagement sowie zur fachlichen Kompetenz der Lehrenden an: „Liegt im Kompetenzbereich der Vorgesetzten, kann individuell nur eine Selbsteinschätzung sein“. Zur Beratungs- und Betreuungsqualität wurde von einem Professor geäußert: „Wie soll ich das einschätzen, das könnte Rufmord sein!“

Die meisten von denjenigen Professoren, die sich zu diesem Fragenkomplex in Kommentaren äußerten, formulierten jedoch wie im Fragebogen erbeten Aspekte, die Ihnen wichtig sind und die im Fragebogen nicht berücksichtigt wurden. Diese werden nachfolgend aufgelistet:

- Konzipierung Weiterbildungsangebote
- Stundenbelastung zu hoch!!!
- Zeit zum Einüben des Stoffes
- Handlungsorientiertes Lernen
- zu wenig Lehrbeauftragte
- Einhaltung der KMK/ HRK-Rahmen-Ordnung
- Didaktik an einer FH
- Moderation der selbstständigen Tätigkeit der Studenten
- Zukunftsplanung/ Konzepte
- Akzeptanz des SG in Hochschule
- Engagement der Studierenden
- eigene Fachbereichsbibliothek
- Es muss festgehalten werden, dass zu viele Stunden durch Lehre zu realisieren sind und zu viele, vor allem auch unterschiedliche, Fächer zu unterrichten sind. Vor allem das, was sich aus dem zweiten Punkt ergibt, (momentan ca. 9 verschiedene Fächer), die aber ins Berufsgebiet fallen, wirkt sich negativ auf die Lehre insgesamt aus.

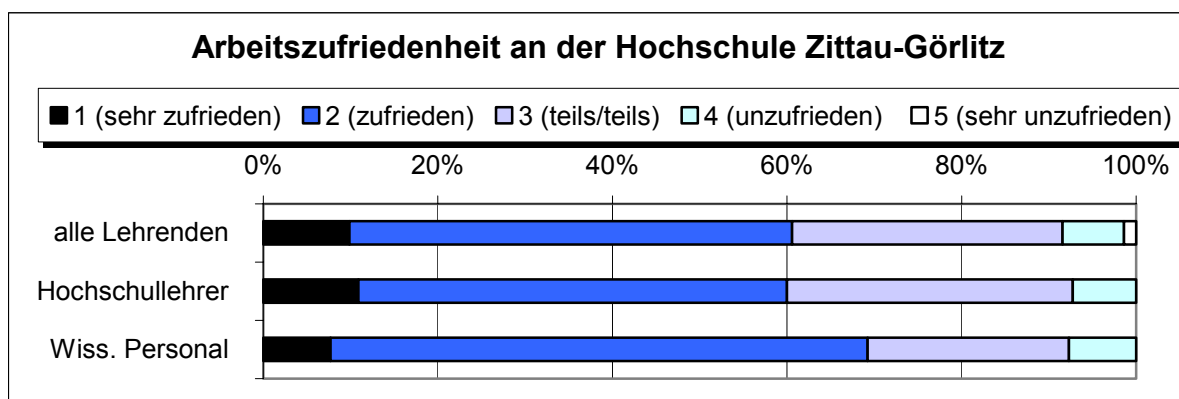
Vom Wiss..Personal äußerte sich nur ein Befragter zu Aspekten, die Ihnen wichtig sind und die im Fragebogen nicht berücksichtigt wurden. Hier wurde genannt: „Anwesenheit von Lehrenden (trifft nicht auf alle zu)“.

Insgesamt waren knapp zwei Drittel der Befragten der Meinung, im Vergleich zu vorhergehenden Semestern hat sich die Situation nicht verändert. Ein Achtel konnte eine Verbesserung erkennen, ein Fünftel sah eine Verschlechterung. Das Wiss. Personal äußerte sich auch hier deutlich kritischer als die Professoren.



## **Zufriedenheit mit der beruflichen Situation**

Die berufliche Zufriedenheit der Lehrenden liegt trotz der offensichtlich vorhandenen Unzufriedenheit mit einigen Aspekten der Lehrsituation am jeweiligen Fachbereich mit einer „Durchschnittsnote“ von insgesamt 2,4 deutlich über dem Bundesschnitt (vgl. Enders/ Teichler 1995), deutlich über der an der Universität Halle<sup>3</sup> (vgl. Winter 1999) und nur wenig unter der in Dresden und Frankfurt (je insg. 2,3). Das wiss. Personal, das anders als an den Universitäten deutlich weniger als die Hälfte, nämlich nur ein Fünftel der Befragten stellte, ist, gemessen am Mittelwert, insgesamt nicht signifikant unzufriedener als die Professoren. Allerdings gibt es auch hier die Tendenz zu größerer Unzufriedenheit.

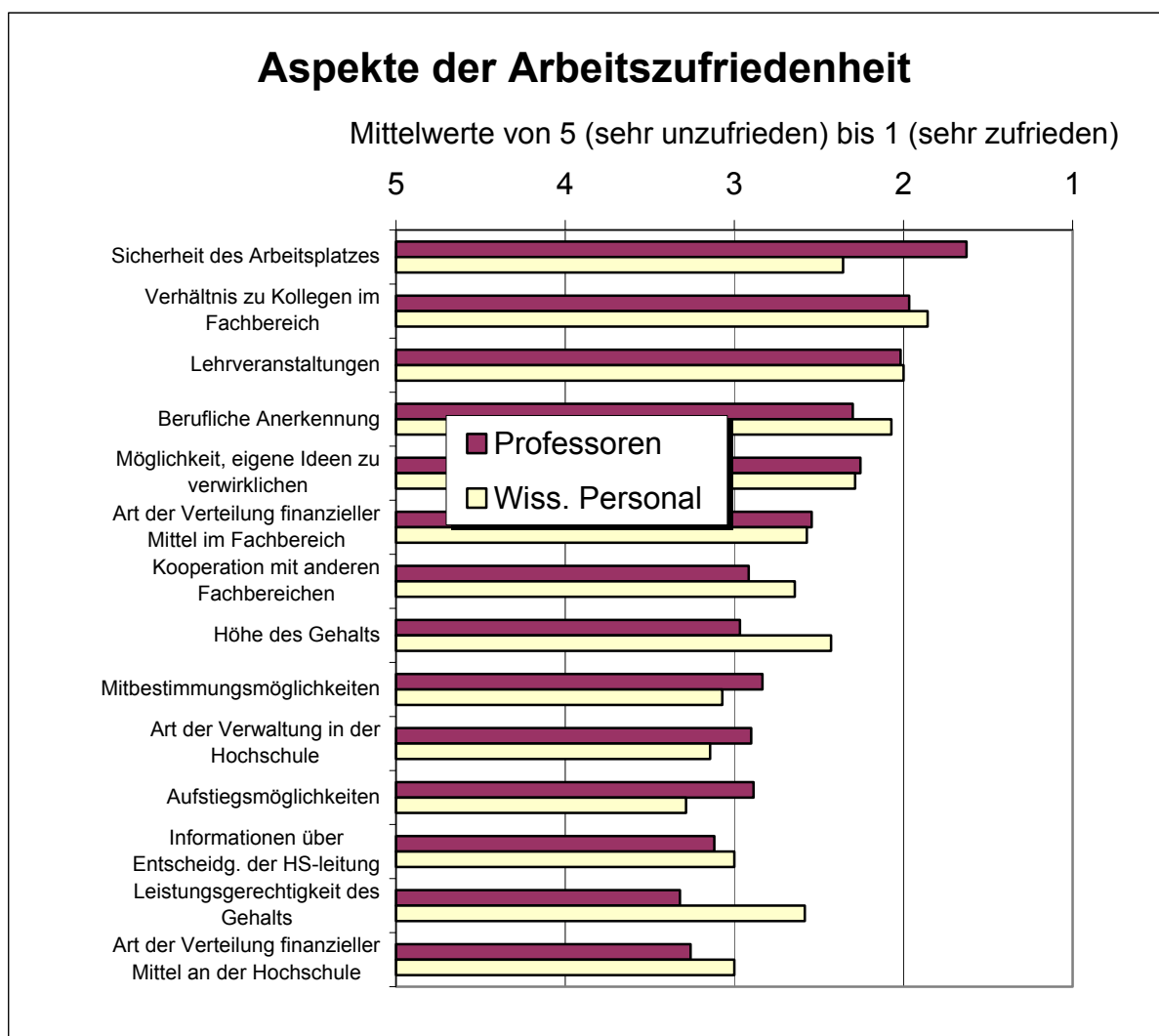


Weitere Aufklärung können hier die differenzierter erfragten einzelnen Aspekte der Arbeitszufriedenheit bringen. Zufriedener ist das wiss. Personal mit der Leistungsgerechtigkeit und Höhe des Gehalts, unzufriedener jedoch mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Auch dieses Ergebnis deckt sich weitgehend mit dem der Parallelstudien und bundesweiter Lehrendenbefragungen.

<sup>3</sup> Hierzu können die Ergebnisse der Befragung von 231 Hochschullehrern an der Universität Halle herangezogen werden. Zwar fielen die Rücklaufquoten an den einzelnen Fachbereichen sehr unterschiedlich aus (70 Prozent bei Jura und Sozialwissenschaften bis unter 40 Prozent bei Pharmazie, Sprach-/ Literatur- sowie Erziehungswissenschaften), und es ist aus der Veröffentlichung nicht ersichtlich, welchen Einfluß dies auf die Ergebnisse hatte. Bei dieser Befragung wurde jedoch ein hochschulweiter Mittelwert zur Arbeitszufriedenheit von 2,6 berechnet (auf einer Skala von 1 = „sehr gut“ bis 5 = „mangelhaft“). Dieser Mittelwert unterscheidet sich so deutlich, daß er mit großer Wahrscheinlichkeit auch bei Berücksichtigung eines evtl. vorhd. Fächer-Bias bestehen bliebe.

Interessant ist, daß die Sicherheit des Arbeitsplatzes mit der Durchschnittsnote von 1,6 genau der Aspekt ist, bei dem die befragten Professoren von allen Aspekten mit Abstand am zufriedensten sind, gefolgt vom Verhältnis zu Kollegen im Fachbereich (2,0) und den Lehrveranstaltungen (2,0). Am unzufriedensten waren die Professoren mit der Leistungsgerechtigkeit ihres Gehalts im Vergleich zu Kollegen (3,3) und der Art der Verteilung finanzieller Mittel in der Hochschule (3,3). Dies ließe - wie im übrigen an den befragten Universitäten ebenfalls zu beobachten war - eine potentielle Aufgeschlossenheit gegenüber einem stärker differenzierten Besoldungs und Mittelverteilungssystem vermuten.

Das wiss. Personal bezieht seine berufliche Zufriedenheit vor allem aus dem Verhältnis zu Kollegen am Fachbereich (1,9) und aus ihren Lehrveranstaltungen (2,0), aber auch aus der beruflichen Anerkennung (2,1). Am unzufriedensten äußerten sie sich zu den Aufstiegsmöglichkeiten (3,3), der Art der Verwaltung in der Hochschule (3,1) sowie zu Mitbestimmungsmöglichkeiten (3,1).



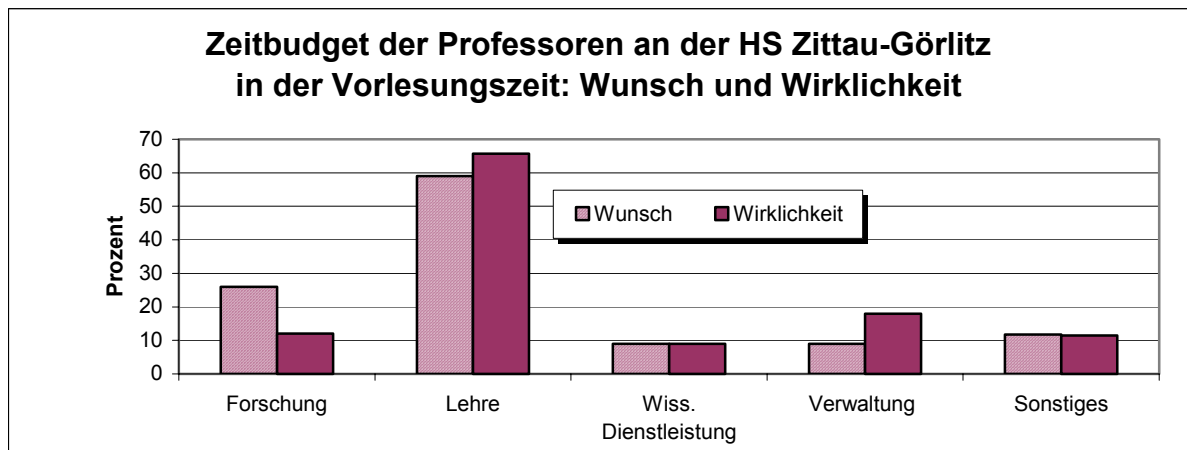
Zwischen den einzelnen Fächern gab es bei fast allen Aspekten der beruflichen Situation die Tendenz, daß Ingenieurwissenschaftler am zufriedensten und Mathematik/ Naturwissenschaftler (inkl. Informatik) am unzufriedensten sind.

Als weitere Aspekte genannt wurden von drei Professoren die politischen Randbedingungen, die Möglichkeiten zur eigenen Weiterbildung sowie die Unterstützung bei der Ausbildungsentwicklung. Zwei Befragte aus dem Wiss. Personal äußerten, daß sie mit der Information durch die FB-Leitung unzufrieden sind sowie mit der PC-Ausstattung des Arbeitsplatzes.

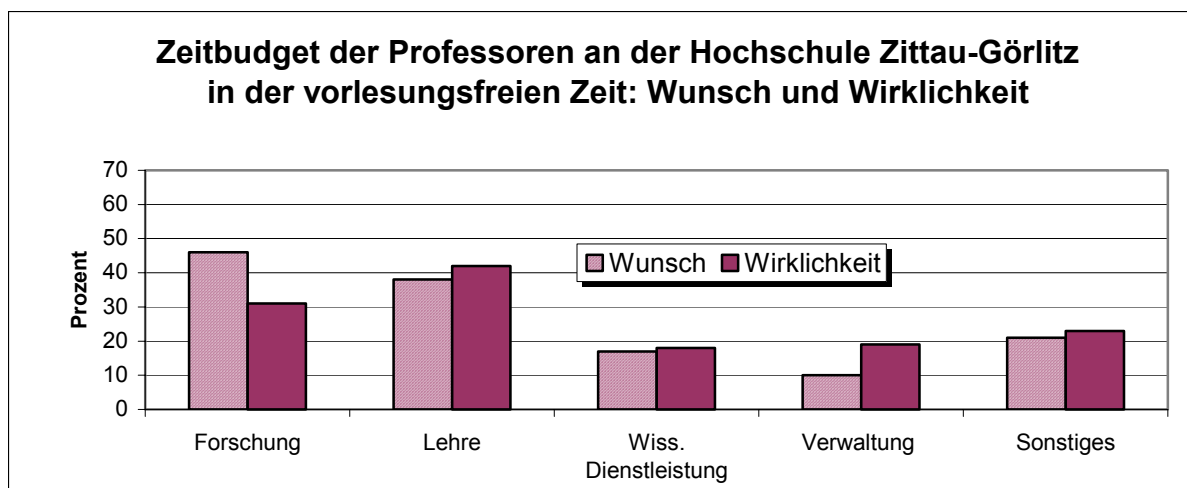
### ***Zeitbudget der Lehrenden***

Auffälligstes Ergebnis der Befragung zum Zeitbudget war die große Differenz zwischen gewünschtem (26%) und tatsächlich aufgebrachtem Zeitanteil (12%) für die Forschung. Hinzuzufügen ist, daß der Zeitanteil für die Forschung in den letzten 20 Jahren im gesamten Hochschulbereich deutlich gestiegen ist und 1993 bundesweit an den Universitäten bereits bei 29% lag, während er derzeit an der Europa-Universität Frankfurt bei 23% und an der TU Dresden bei 19% liegt. Der Wunsch nach einem höheren Zeitanteil für die Forschung ist wohl vor diesem Hintergrund zu sehen, obwohl die Rahmenbedingungen an Fachhochschulen andere sind als an Universitäten. In diesen Zusammenhang gehört dann auch die Feststellung, daß die hochschulpolitischen Bemühungen zur Stärkung des Stellenwertes der Lehre den Trend zur Erhöhung des Forschungsanteils (u.a.) zu Lasten des Lehranteils an den Hochschulen bisher lediglich zu bremsen vermochten, ihn aber nicht aufhalten konnten.

Für die Hochschule Zittau-Görlitz muß hier jedoch erwähnt werden, daß nur ein kleinerer Teil der Lehrenden gern weniger Zeit in die Lehre investieren würde; der größere Teil würde die für die Forschung gewünschte Zeit gern von Verwaltungsaufgaben abziehen. Wie realistisch es ist, den oft relativ fest vorgegebenen Verwaltungsaufwand wie gewünscht auf etwa die Hälfte zu reduzieren und ob die zusätzlich für Forschung aufgewandte Zeit am Ende nicht doch zu Lasten der jedem Hochschullehrer relativ frei verfügbaren Zeit zur Lehrvorbereitung geht, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Hierfür wären weitere, vergleichbare Lehrendenbefragungen im Abstand von mehreren Jahren nötig.



In der vorlesungsfreien Zeit sieht das Zeitbudget der Lehrenden an der Hochschule Zittau-Görlitz wie auch an den anderen untersuchten Hochschulen noch einmal deutlich anders aus. Der Anteil der für die Forschung, Wiss. Dienstleistungen und Sonstiges aufgewandten Zeit ist deutlich höher und der für die Lehre etwas geringer als in der Vorlesungszeit. Allerdings liegen auch hier Wunsch und Wirklichkeit bei der Forschung und bei der Verwaltung am weitesten auseinander, so daß sich an der für die Vorlesungszeit (die ja ohnehin immer den Großteil des Semesters ausmacht) formulierten Grundaussage nichts ändert.



Beim Wiss. Personal fallen die Ergebnisse von den Grundaussagen her ähnlich aus. Lediglich in der vorlesungsfreien Zeit wird vom Wiss. Personal ein deutlich geringerer Zeitanteil für die Forschung und ein deutlich höherer Zeitanteil für Verwaltungsaufgaben gewünscht als von den Professoren. Alle anderen Unterschiede sind relativ klein bzw. nicht signifikant, so daß dies hier nicht noch einmal gesondert dargestellt wird.



Unter Sonstiges wurden von vielen Professoren Angaben gemacht, die nachfolgend aufgelistet werden sollen:

---

- 4 sonst: Schreibkraft
- 4 sonst: Vorträge, Lehrgang
- 4 sonst: Öffentlichkeitsarbeit
- 4 sonst: Fortbildung
- 4 sonst: Betreuung/ Coaching
- 4 sonst: Industriekontakte
- 4 sonst: Selbstverwaltung
- 4 sonst: Weiterbildung
- 4 sonst: Studiendekan/ Prodekan
- 4 sonst: eigene Weiterbildung
- 4 sonst: Qualifikation
- 4 sonst: neue Fächer
- 4 sonst: Erarbeiten von Lehrbüchern
- 4 sonst: Weiterbildung
- 4 sonst: Weiterbildung, Praxistätigkeit
- 4 sonst: Weiterbildung
- 4 sonst: Weiterbildung privat

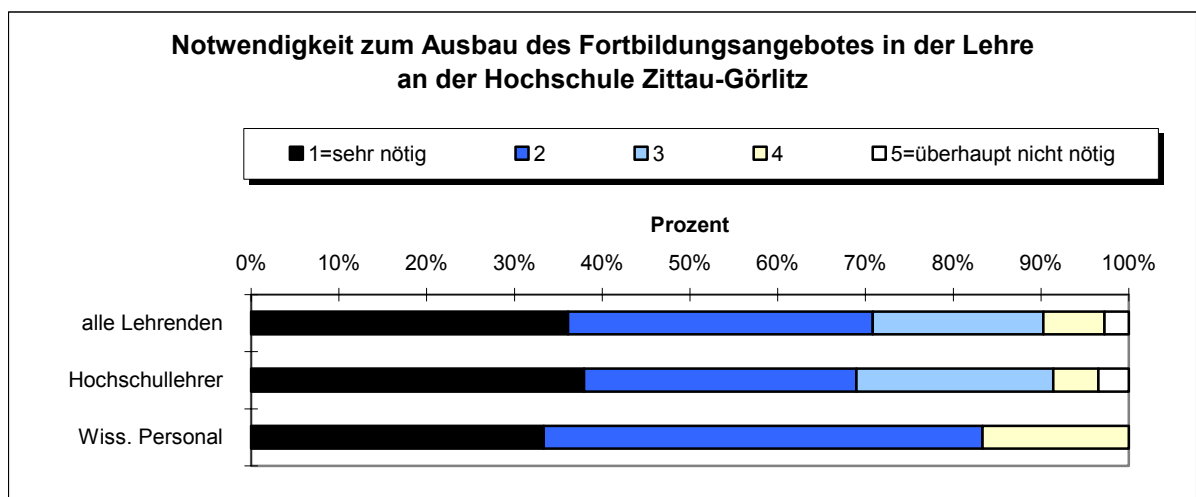
---

Auffällig ist, daß hier von einem relativ großen Anteil Weiterbildung, Qualifikation bzw. die Aneignung neuer Fächer genannt wurde, ohne dies einem der vorgegebenen Bereiche zuzuordnen. In der nachfolgenden Auswertung der Frage zur Teilnahme an Fortbildungen wird noch einmal darauf zurückzukommen sein. Evtl. deutet die relativ häufige Angabe von Weiterbildung unter Sonstiges im Zeitbudget darauf hin, daß Lehrende dies in Eigenregie tun, ohne jedoch hierbei schon einen Anwendungsbereich in der Hochschule vor Augen zu haben.

Vom Wiss. Personal wurden unter Sonstiges von drei Befragten Angaben gemacht: Genannt wurden hierbei Korrekturen, Lehrunterlagen erstellen, Übersetzen, Lehrmaterial erarbeiten. Unklar bleibt, warum zumindest die Erarbeitung von Lehrunterlagen/ Lehrmaterial nicht dem Bereich Lehre zugeordnet wurde. Es wird jedoch davon ausgegangen, daß die Lehrenden ihre Gründe hatten, dies so anzugeben und nicht anders. Daher wurden diese Angaben nicht nachträglich dem Bereich Lehre zugeordnet, sondern unter Sonstiges belassen.

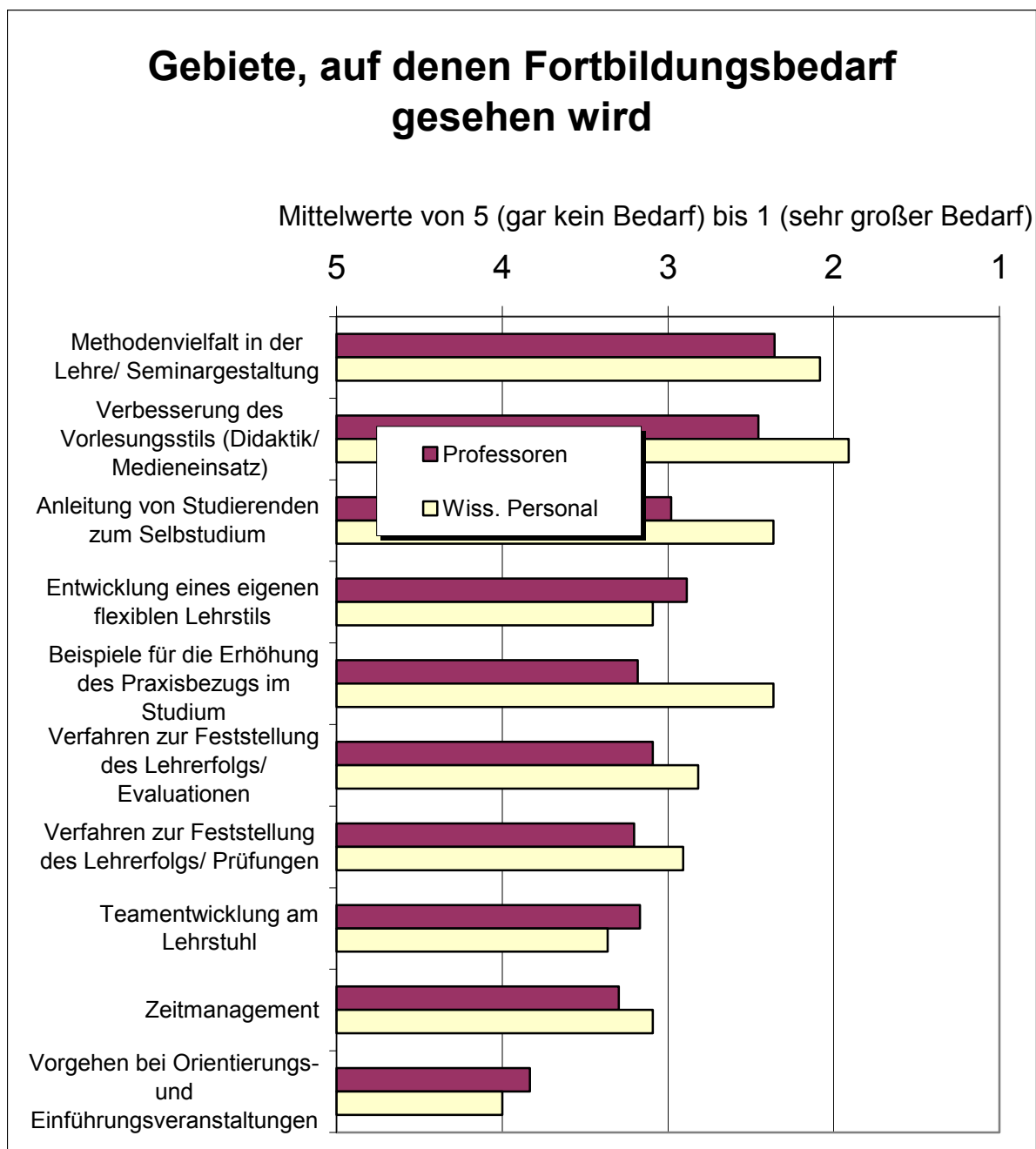
## Fortbildung in der Lehre

Die Befragung der Lehrenden an der Hochschule Zittau-Görlitz ergab ein überraschend großes Interesse der Lehrenden an Fortbildungsveranstaltungen für die Lehre. Der Umfrage zufolge halten es 90% der rund 80 befragten Professoren und Mitarbeiter für (zumindest teilweise) nötig, das Angebot an Fortbildungsveranstaltungen zur Lehre an ihrer Hochschule auszubauen. Mehr als ein Drittel halten es sogar für „sehr nötig“. Drei Lehrende merkten sogar noch extra auf dem Fragebogen an, dies sei „sehr nötig!!!“, „Es gibt zu wenig Fortbildung, auch fachlich! bzw. „Es gibt in Sachsen keine KMWK-Angebote“, wobei davon auszugehen ist, daß mit KMWK das Sächsische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) gemeint ist.



Dabei haben mit 54% im Vergleich zu den parallel befragten Universitäten in Dresden und Frankfurt schon relativ viele der Lehrenden an Fortbildungsveranstaltungen für die Lehre teilgenommen. Außerdem wurden häufiger Fortbildungen für die Lehre als für die Forschung (35%) besucht. 19 Prozent hatten noch nicht an einer Fortbildung teilgenommen. 14 Prozent gaben an, bereits an „Sonstigen“ Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen zu haben. Genannt wurden hier Fortbildungen zur aktuellen Rechtsprechung, praxisbezogenen Fachspezifika, Kongresse (selbst finanziert), Beratung mit Fachkollegen anderer Hochschulen, aber auch Kreativitätstraining und Englischkurs.

Der größte Fortbildungsbedarf wird genau wie an den Universitäten in der Verbesserung des Vorlesungsstils sowie in der Methodenvielfalt in der Lehre gesehen. Auf diesen Gebieten sehen zwei Drittel großen bzw. sehr großen Fortbildungsbedarf. Am wenigsten Bedarf wird zum Vorgehen bei Einführungs- und Orientierungsveranstaltungen gesehen. Hierzu ist aber aus Sicht des Verfassers anzumerken, daß Studierende dies ganz anders sehen. Auch eine erst kürzlich veröffentlichte Studienabbrecherstudie der HIS GmbH (2002) machte als einen der Hauptgründe die fehlende Orientierung der Studienanfänger zu Studienbeginn aus.

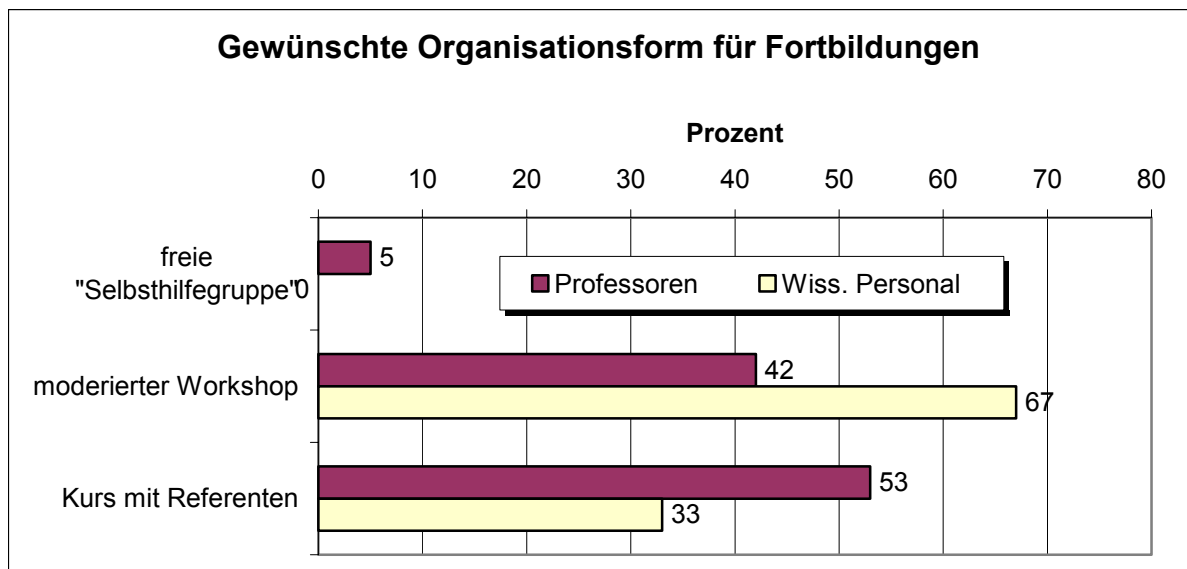


Auch hier wurden die Befragten gebeten, noch andere Gebiete zu nennen, wenn sie auf diesen Fortbildungsbedarf sehen. Genannt wurde von den Professoren:

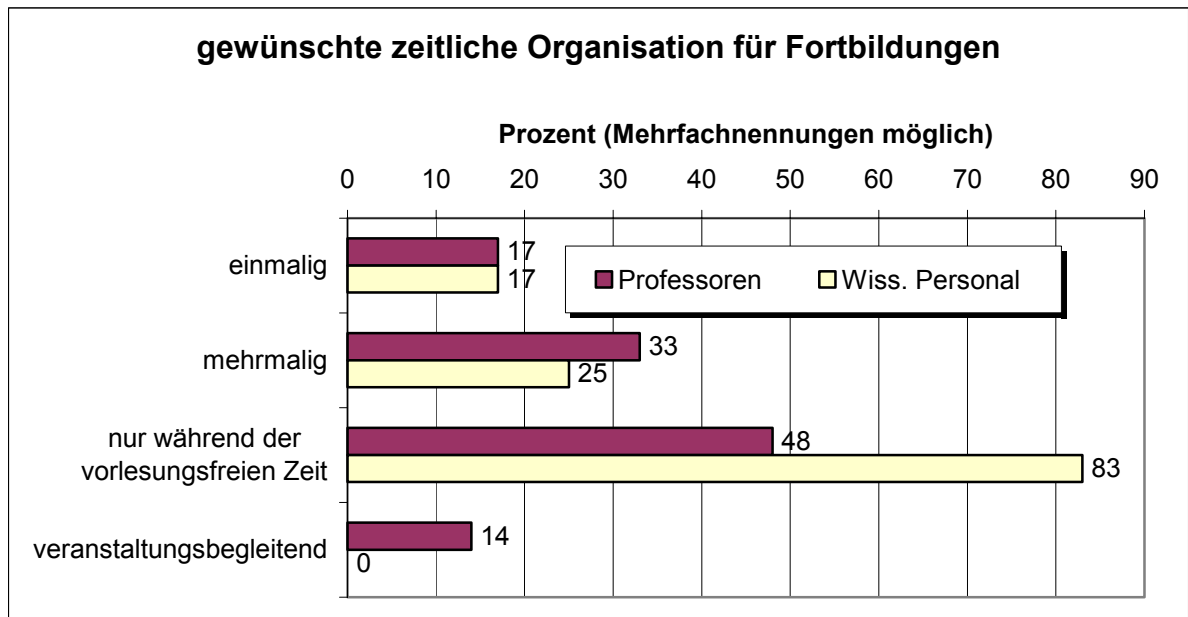
- Lehrsynergien
- Praktikumsmethodik, Erfahrungsaustausch
- fachliche Weiterbildung, Softwareeinsatz
- eigene wiss. Tätigkeit
- Neues aus dem Kerngebiet
- Fremdsprachen
- Fortentwicklung von Studiengängen
- Es würde die Beschäftigung mit neuen Aufgabengebieten – siehe Frage 2 j – erleichtern, wenn auch Fortbildungen angeboten werden und unterstützt würden, die sich mit Forschungsergebnissen der neu zu übernehmenden Lehrgebiete befassen.

Vom Wiss. Personal äußerte sich nur ein Befragter hierzu und nannte „Päd. Ausbildung“.

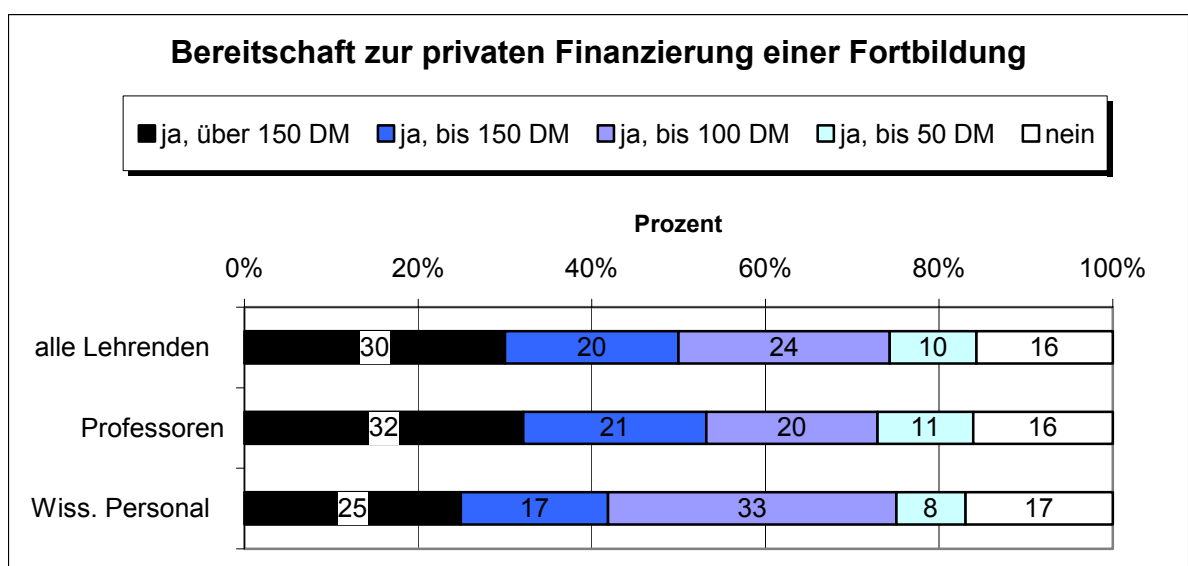
Als Organisationsform für Fortbildungsveranstaltungen würden je etwa die Hälfte der Lehrenden einen moderierten Workshop bzw. einen Kurs mit Referenten bevorzugen. Dies ist in der folgenden Graphik getrennt nach Professoren und Wiss. Personal dargestellt. Ein Professor wünschte sich hierzu die „konkrete Beobachtung meiner LV“ und ein Befragter aus dem Wiss. Personal machte hierzu die Anmerkung „themenabhängig“.



Über die Hälfte würde sich eine solche Fortbildung jedoch nur in der vorlesungsfreien Zeit wünschen. Immerhin gut einem Zehntel aller der Lehrenden wäre allerdings auch eine (lehr-)veranstaltungsbegleitende Fortbildung am liebsten.



Vier Fünftel der Lehrenden wären bereit, sich privat an der Finanzierung einer Fortbildung zu beteiligen. Deutlich über die Hälfte würden bis 150 DM (ca. 75 Euro), Ein Drittel (Professoren) bzw. ein Viertel (Wiss. Personal) würde sogar darüber hinausgehende Beträge berappen. Zwei Professoren merkten hierzu an, „Ich tue das!“ bzw. „Ich habe Fortbildung bisher immer privat finanziert“. Ein Professor formulierte hierzu die Frage: „Welcher Gegenstand? Fachliche F. seit jeher, in der Lehre nein.“, wobei mit F. wahrscheinlich die Forschung gemeint ist.



Zusammenfassend ist einzuschätzen, daß man bei der Übertragbarkeit der Antworten einer solchen Frage zu Handlungsabsichten auf tatsächliches Handeln zwar immer eine gewisse Vorsicht walten lassen muß. Insgesamt kann aber die Bereitschaft, an einer Fortbildung im Bereich der Lehre teilzunehmen, als außerordentlich hoch eingeschätzt werden, zumal die Bereitschaft insgesamt höher ausfiel als an den Universitäten in Dresden und Frankfurt.

Dies gilt umso mehr, da hier die Bereitschaft nicht einfach in Form eines globalen Statements abgefragt wurde, sondern differenziert anhand der Vorerfahrungen, nach Interessengebieten und Organisationsformen einzuschätzen war. Die Finanzierungsbereitschaft kann hierbei neben den Interessengebieten in jedem Falle als eher „härtere“ Frageformulierung gelten, da hierbei die Befragten neben der Prioritätensetzung für verschiedene Gebiete „gezwungen“ sind, auch über ihren eigenen Beitrag zu einer solchen Fortbildung nachzudenken.

Es ist daher davon auszugehen, daß bei einer hinreichend attraktiven Gestaltung von Fortbildungsangeboten für die Lehre einer großer Teil der Lehrenden diesen zumindest sehr aufgeschlossen gegenüberstehen wird. Inwieweit sie diese Aufgeschlossenheit dann in konkretes Handeln umsetzen, hängt aber natürlich auch von den Rahmenbedingungen des beabsichtigten Handelns ab, so z.B. von zeitlichen Zwängen bzw. von anderer Seite vorgegebenen Prioritätensetzungen.

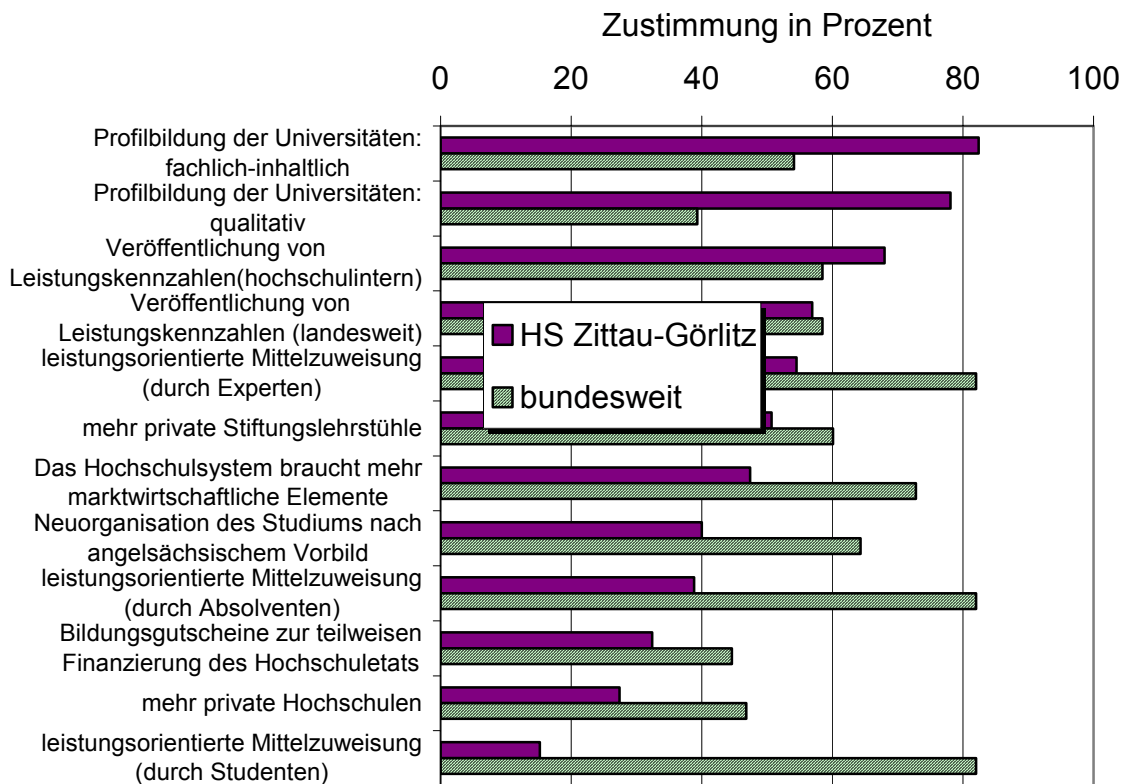
## **Akzeptanz von Statements zur Hochschulpolitik**

Die abschließend erfragte Akzeptanz von Statements zur Hochschulpolitik fällt - gemessen an bundesweiten Ergebnissen - zunächst überraschend anders aus: Die fachlich-inhaltliche und die qualitative Profilbildung stehen für die Lehrenden mit rund 80 Prozent Zustimmung an erster Stelle. Bundesweit fand letztere mit 39 Prozent dagegen am wenigsten Zustimmung. Am meisten Zustimmung erhielt bundesweit die leistungsorientierte Mittelzuweisung. Hier fällt die Zustimmung der Lehrenden der Hochschule Zittau-Görlitz (allerdings bei konkretisierten Antwortvorgaben) weit zurück. In der Graphik nicht dargestellt (da bundesweit nicht erfragt) wurde die bloße *Einbeziehung* studentischer Bewertungen bzw. der Bewertungen durch Absolventen und Experten in Systeme leistungsorientierter Mittelvergabe. Diese Fragestellung wurde zusätzlich aufgenommen, da sie nach Ergebnissen der vom Verfasser im Rahmen seiner Dissertation durchgeführten Experteninterviews eher den Intentionen der Verantwortlichen entspricht. Die Einbeziehung studentischer Bewertungen würde mit 40% zwar auch noch keine Mehrheit, aber deutlich mehr Zustimmung finden, während die Einbeziehung der Bewertungen durch Absolventen und Experten mit 55 bzw. 60% der Befragten mehrheitlich Zustimmung findet. Insgesamt findet der überwiegende Teil der Statements an der Hochschule deutlich weniger Zustimmung als bundesweit. Im Vergleich zu Antworten der Lehrenden an den Universitäten Dresden und Frankfurt fallen die Ergebnisse jedoch weit weniger unterschiedlich aus.

Auch zu dieser Frage machten wieder einige der Lehrenden von der Möglichkeit zu Anmerkungen und Kommentaren Gebrauch. So wurde zur Veröffentlichung von Leistungskennzahlen angemerkt, daß zunächst zu klären sei, welche und wie Leistung als Kennzahl ausgedrückt werden soll. Zur leistungsorientierten Mittelzuweisung durch Studenten, Absolventen und Experten merkten zwei Professoren an: „Personen können keine Mittel zuweisen!“ und „Formulierung unexakt“. (Die Fragestellung wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit aus bundesweiten Lehrendenbefragungen übernommen.)

Wiederum zwei Professoren und ein Befragter aus dem Wiss. Personal fragten zu dieser Formulierung: „Experten – Wer ist das?“, „Experten, wer soll das sein?“ und „Experten welcher Art?“. Hier tritt wohl die allgemeine Erfahrung zutage, daß die Akzeptanz von Experten immer mit ihrer Person steht und fällt und daher die Betroffenen bei der Auswahl von Experten beteiligt werden sollten.

## Bewertung hochschulpolitischer Reformvorhaben: Lehrende HS Zittau-Görlitz und bundesweit



Bei Professoren und Wiss. Personal fielen die Ergebnisse hierbei relativ ähnlich aus, daher wird dies nicht noch einmal getrennt dargestellt. Lediglich für die Neuorganisation des Studiums nach angelsächsischem Vorbild und für mehr private Stiftungslehrstühle gab es von Professoren deutlich mehr Zustimmung als vom Wiss. Personal. Aufgrund der massiven Sparzwänge an Hochschulen und des großen zeitlichen Abstandes zur letzten bundesweiten Befragung ist die Einordnung der Ergebnisse zum Bundesschnitt aber mit Vorsicht zu interpretieren. Es wäre wohl verfrüht, aufgrund der Ergebnisse von „Reformunwilligkeit“ der Lehrenden zu sprechen. Vielmehr könnte die hohe Zustimmung zu den Profilbildungsstatements als positives Signal für die hochschulinternen Entwicklungsprozesse gesehen und in weiteren Schritten auch die Entwicklung und Veröffentlichung von Leistungskennzahlen vorangetrieben werden. Aber auch die eher ablehnenden Ergebnisse können Ansatzpunkte für die argumentative Auseinandersetzung und die Einbeziehung der Lehrenden in anstehende Reformen sein und so letztlich zur Verbesserung der Situation beitragen.



Abschließend wurden die Befragten noch einmal aufgefordert: „Wenn Sie Ihre Meinung zu einem weiteren Thema sagen wollen: Bitte notieren Sie dies hier kurz oder fügen Sie ein gesondertes Blatt bei!“ Hiervon machte nur ein Lehrender aus dem Wiss. Personal Gebrauch: („Verlagerung der Diskussion hin zu inhaltlich qualitativen und strukturellen Schwerpunkten“), jedoch mehrere Professoren recht ausführlich. Dies soll nachfolgend im Wortlaut wiedergegebene werden:

- Einführung eines „Zeitdeputats“ für persönliche Weiterbildung
  - Strukturfragen sind fachlich zu entscheiden und nicht durch Finanzzwänge
  - Studienorganisation muß Einhaltung der Regelstudienzeit sichern (Abschaffung Prüfungsabmeldung), Außer durch Krankheit bedingte Regelstudienzeitverletzung durch späteren Renteneintritt nacharbeiten – Beitrag zur Sozialsystemsicherung
  - zunehmende Abwälzung von Verwaltungsaufgaben auf FB und gleichzeitiger Abbau von Verwaltungskräften im FB, keine zeitlichen und finanziellen Freiräume für Konzipierung neuer Lehrveranstaltungen (neue LV in Folge geänderter Studienordnung) – Freisemester erforderlich
  - das Hauptproblem ist der Zeitfaktor, es müssen Wege zur Entlastung der Lehrenden gefunden werden, damit Zeit für berufliche praktische Qualifikation, zur Kommunikation mit Fachkollegen innerhalb und außerhalb der eigenen FB und der HS bleibt
  - Es muß noch einmal betont werden, das zu viele Lehrstunden und Fächer zu realisieren sind. Damit scheitert auch die Beantragung eines Forschungssemesters z.B., da so viele Stunden in unterschiedlichen Gebieten kaum von einem Kollegen zu übernehmen sind. Doch man würde aber auf Grund der Vielzahl der Aufgaben gerade diese Zeit – auch und vor allem nur erst einmal – zur Lehrforschung benötigen. Natürlich sind hier vor allen Dingen die Ungleichheiten in der Eingruppierung (C2 Ost gegen C3 West), letztere mit weniger Fächern und Aufgaben, besonders schmerzhaft und auch überhaupt nicht rational nachzuvollziehen.
  - Die Beurteilung von Fachbereichen überwiegend anhand aktueller Studentenzahlen halte ich für falsch. Wichtiger ist die Qualität der Ausbildung zu beurteilen, zu entwickeln und so in den Vordergrund zu bringen, das Studiengänge als attraktiver erkannt werden.
  - Es fehlen im Fragebogen alle Sachverhalte, die die Studierenden betreffen in ihrer Bildungsarbeit. (Bildungsvoraussetzung als Ergebnis der Volksbildung, Möglichkeiten zu Aufnahmeprüfungen, Leistungsorientierungen im Studium)
  - leistungsbezogene Besoldung ja aber nicht a. d. Grundlage W 2!
- 

Bei diesen abschließenden ausführlicheren Meinungsäußerungen fällt auf, daß sich der Großteil der Lehrenden einerseits zum knappen Zeitbudget äußert, das u.a. bei der Weiterbildung problematisch ist, oder anderserseits zu Problemen der leistungsorientierten Mittelvergabe bzw. zur leistungsorientierten Besoldung.

Dies zeigt nach Ansicht des Verfassers, daß allein die Organisation eines Fortbildungsangebotes für die Lehre möglicherweise nicht ausreicht, sondern die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen auch bei Leistungsanreizsystemen künftig in angemessener Weise Berücksichtigung finden sollte.

## **Weiterführende Literatur**

Bortz, J./ Döring, N. (2002): "Forschungsmethoden und Evaluation" Springer Verlag, Berlin und Heidelberg

Enders, J./Teichler, U. (1995), (Hrsg.): "Der Hochschullehrerberuf" Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion, Neuwied, Luchterhand

HIS (2002): HIS-Kurzinformation A5/2002: Studienabbruchstudie 2002, HIS (Hg.), Hannover

Kopp, R. & Weiß, M. (1993): "Der Arbeitsplatz Universität und die Zukunft der Hochschulen aus Sicht von Hochschullehrern", Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Frankfurt/ Main

Krempkow, R. (2001): Befragung von Lehrenden an der TU Dresden zu Arbeitssituation, Fortbildungsinteressen und zur Akzeptanz hochschulpolitischer Reformvorhaben, Institut für Soziologie TU Dresden

Krempkow, R. (2002): Befragung von Lehrenden an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/ Oder zu Arbeitssituation, Fortbildungsinteressen und zur Akzeptanz hochschulpolitischer Reformvorhaben, Kurzzusammenfassung der Ergebnisse, Institut für Soziologie TU Dresden

Schaeper, H. (1995): Zur Arbeitssituation von Lehrenden an westdeutschen Universitäten. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in fünf ausgewählten Disziplinen, in: Enders/Teichler (Hrsg.) (1995): "Der Hochschullehrerberuf" Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion, Neuwied, Luchterhand

Winter, M. (1999): Engagierte Studis – zufriedene Profs? Resultate aus der Hochschullehrer-Befragung, In: Universitätszeitung der Martin-Luther-Universität Halle/ Wittenberg Nr. 13/1999: 3

# Anhang: Fragebogentext

## Befragung von Lehrenden zur Situation von Lehre und Studium

Wenn Sie in diesem Semester keine Lehrveranstaltungen durchführen: Bitte beziehen Sie die Fragen in diesem Fragenkomplex auf Ihre Erfahrungen in vorhergehenden Semestern!

### 1. Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Rahmenbedingungen der Lehre in Ihren Lehrveranstaltungen?

von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden)

	1	2	3	4	5
a) Verfügbarkeit von Räumen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Raumgröße .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Akustik der Räume .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ausstattung der Räume .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Verfügbarkeit der für die Lehrveranstaltung notwendigen Literatur in der Bibliothek .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Verfügbarkeit von Kommunikationsorten für Lehrende und Studierende .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 2. Bitte bewerten Sie nachfolgend die Aspekte für den Studiengang/ den Fachbereich insgesamt, für den Sie in der Lehre überwiegend tätig sind!

von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht)

	1	2	3	4	5
a) Aufbau und Struktur des Studiums .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Umfang des Lehrangebotes .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Möglichkeit für die Studierenden, im Studium eigene Interessenschwerpunkte zu setzen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Forschungsbezug der Lehre .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Berufsvorbereitung/ Praxisbezug .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Klarheit der Prüfungsanforderungen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Engagement der Lehrenden im Studiengang .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Fachliche Kompetenz der Lehrenden .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Beratungs- und Betreuungsqualität .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Gibt es Aspekte, die Ihnen wichtig sind und die hier nicht berücksichtigt wurden? (Bitte nennen!) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 3. Wie beurteilen Sie aufgrund Ihrer Erfahrung die Situation von Lehre und Studium dieses Semesters im Vergleich zu den vergangenen Semestern?

von 1 (besseres Semester) über 3 (gleich geblieben) bis 5 (schlechteres Semester)

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

- 4. Wieviel Prozent Ihrer Arbeitszeit investieren Sie für folgende Bereiche?  
Wieviel Prozent möchten Sie gerne den verschiedenen Bereichen widmen?**

	Vorlesungszeit		Vorlesungsfreie Zeit	
	Wirklichkeit	Wunsch	Wirklichkeit	Wunsch
<b>Forschung</b>				
<b>Lehre</b>				
<b>Wiss. Dienstleistung</b>				
<b>Verwaltung</b>				
<b>Sonstiges (bitte nennen!)</b>				
-----				
-----				
<b>Insgesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

- 5. Wie zufrieden sind Sie – alles in allem betrachtet – mit Ihrer beruflichen Situation?**  
von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden)

1      2      3      4      5  
☐   ☐   ☐   ☐   ☐

- 6. Wie zufrieden sind Sie im einzelnen mit nachfolgend genannten Aspekten Ihrer beruflichen Situation?**  
von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden)

	1	2	3	4	5
a) Lehrveranstaltungen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Verhältnis zu Kollegen im Fachbereich .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Kooperation mit anderen Fachbereichen ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Sicherheit des Arbeitsplatzes .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Aufstiegsmöglichkeiten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Berufliche Anerkennung .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Höhe des Gehalts .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Leistungsgerechtigkeit des Gehalts im Vergleich zu Kollegen im Fachbereich .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Art der Verwaltung in der Hochschule .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Art der Verteilung finanzieller Mittel innerhalb der Hochschule .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Art der Verteilung finanzieller Mittel innerhalb Fakultät/ ggf. Fachbereich .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Mitbestimmungsmöglichkeiten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Informationen über Entscheidungen der Hochschulleitung .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Weitere Aspekte (Bitte nennen!) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Fortbildung in der Lehre

**7. Haben Sie schon einmal an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen?**

nein      ja, zur Verbesserung der Lehre      ja, für die Forschung      ja, Sonstiges .....

☐                      ☐                      ☐                      ☐ (Was?)

8. Halten Sie es generell für nötig, das Angebot an Fortbildungsveranstaltungen im Bereich der Lehre für die Lehrenden unserer Universität auszubauen?

1 (sehr nötig) bis 5 (überhaupt nicht nötig)

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**9. Wenn Sie Fortbildungsbedarf feststellen, auf welchen Gebieten sollten Veranstaltungen angeboten werden?**

1 (sehr großer Bedarf) bis 5 (gar kein Bedarf)

1 2 3 4 5

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Vorgehen bei Orientierungs- und Einführungsveranstaltungen .....         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Anleitung von Studierenden zum Selbststudium .....                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Methodenvielfalt in der Lehre/ Seminargestaltung .....                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Entwicklung eines eigenen flexiblen Lehrstils .....                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Beispiele für die Erhöhung des Praxisbezugs im Studium .....             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Verbesserung des Vorlesungsstils Didaktik/ Rhetorik/ Medieneinsatz ..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Zeitmanagement .....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) Verfahren zur Feststellung des Lernerfolgs/ Prüfungen .....              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) Verfahren zur Feststellung des Lehrerfolgs/ Evaluationen .....           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) Teamentwicklung am Lehrstuhl .....                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) andere Gebiete (Bitte nennen!) .....                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**10. Welche Organisationsform würden Sie sich für Fortbildungen wünschen?**

freie „Selbsthilfegruppe“	moderierter Workshop	Kurs mit Referenten
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11. Welche zeitliche Organisation wäre Ihnen am liebsten?**

einmalig                      mehrmalig                      nur während der                      veranstaltungs-  
vorlesungsfreien Zeit                      begleitend                      ☐                      ☐

## 12. Wären Sie bereit, eine Fortbildung privat zu finanzieren?

nein                      ja, bis 50 DM                      ja, bis 100 DM                      ja, bis 150 DM                      ja, über 150 DM

**13. Haben Sie weitere Anregungen für Qualitätsentwicklungsmaßnahmen?**

(Bitte auf der letzten Seite kurz notieren oder ein gesondertes Blatt beifügen!)

## Themen der Hochschulpolitik

**14. In der Hochschulpolitik wird in jüngster Zeit sehr viel über u. g. Themen diskutiert. Wie bewerten Sie persönlich die nachfolgenden Statements?**

von 1 (stimme zu) bis 4 (lehne ich ab)

	1	2	3	4
a) Neuorganisation des Studiums nach angelsächsischem Vorbild .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Profilbildung der Universitäten:				
- fachlich-inhaltlich .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- qualitativ .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Das Hochschulsystem braucht mehr marktwirtschaftliche Elemente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Veröffentlichung von Leistungskennzahlen				
- hochschulintern .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- landesweit .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) leistungsorientierte Mittelzuweisung				
- in der Forschung .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- in der Lehre .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Bewertung der Qualität des Studienangebots				
- durch Studenten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- durch Absolventen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- durch Experten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Einbeziehung studentischer Bewertungen in leistungsorientierte Mittelvergabe .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Einbeziehung der Bewertung von Absolventen in leistungsorientierte Mittelvergabe .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Einbeziehung der Bewertung von Experten in leistungsorientierte Mittelvergabe .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Bildungsgutscheine zur teilweisen Finanzierung des Hochschuletats durch Studenten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) mehr private Stiftungslehrstühle .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) mehr private Hochschulen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**15. Wenn Sie Ihre Meinung zu einem weiteren Thema sagen wollen: Bitte notieren Sie dies hier kurz oder fügen Sie ein gesondertes Blatt bei!**

.....

.....

.....

.....

## Angaben zur Person

**Fakultät:** .....

**Status:** Professor/in bzw. Hochschullehrer/in

Wissenschaftliches Personal

☐
☐

**Befristet:** ja/ nein

☐
☐

(Wenn die letzte Angabe aus Ihrer Sicht die Anonymität beeinträchtigt, können Sie diese auch freilassen.)

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!